

C O N V E N T I O N
C O L L E C T I V E
D ' E N T R E P R I S E
C A R R E F O U R

Mise à jour 31 décembre 2017

SOMMAIRE

SOMMAIRE	2
PREAMBULE.....	21
TITRE 1 - DISPOSITIONS GENERALES.....	23
ARTICLE 1-1 Date d'application.....	23
ARTICLE 1-2 Champ d'application	23
ARTICLE 1-3 Suivi de la mise en œuvre de l'accord.....	23
1-3.1 Composition de la commission	23
1-3.2 Bilan de la réduction du temps de travail	23
ARTICLE 1-4 Révision, dénonciation, publicité	24
1-4.1 Révision et dénonciation	24
1-4.2 Publicité.....	24

TITRE 2 - REMUNERATIONS	26
ARTICLE 2-1 Grille de salaires.....	26
ARTICLE 2-2 Primes	26
2-2.1 Prime de vacances	26
2-2.2 Complément de prime de vacances	27
2-2.2.1 Conditions d'éligibilité.....	27
2-2.2.2 Plafond	28
2-2.2.3 Période de référence et conditions de présence.....	28
2-2.3 Prime de fin d'année.....	28
ARTICLE 2-3 Indemnisation du temps de déplacement pour formation ou réunions.....	28
ARTICLE 2-4 Vendeurs de produits et services (accord à durée déterminée du 1er janvier 2016 au 30 juin 2018)	29
2- 4.1 : Eléments de rémunération.....	30
2- 4.2 : Temps de travail.....	30
2- 4.3 : Partie variable	31
2-4.4 : Intégration de la partie variable dans le calcul des primes de vacances, complément prime de vacances et prime de fin d'année.....	31
2- 4.5 : Retenues et indemnisations	31
2- 4.6 : Règles de fonctionnement	32
2- 4.7 : Commission nationale de suivi vendeurs produits et services	33
2- 4.8 : Clause de révision	33
2- 4.9 : Mise en œuvre de l'accord	34
2- 4.10 : Champ d'application du présent accord	34
2- 4.11 : Dispositions finales	34
ARTICLE 2-5 Techniciens services après-vente régionaux	44
2-5.1 Eléments de rémunération	44
2-5.2 Partie variable.....	44
2-5.3 Primes semestrielles	44
2-5.4 Retenues et indemnisations	44
2-5.5 Modalités de calcul de la prime de résultat	44
ACCORDS A DUREE DETERMINEE – TEXTE NON CODIFIE	49
INTERESSEMENT COLLECTIF 2017/2019	49

TITRE 3 – CONTRAT DE TRAVAIL	99
ARTICLE 3-1 Reclassement du salarié devenu physiquement inapte a son emploi	99
ARTICLE 3-2 Absences pour maladie ou accident.....	99
ARTICLE 3-3 Préavis et recherche d'emploi	99
ARTICLE 3-4 Priorité de réembauchage	99
ARTICLE 3-5 Reprise de l'ancienneté des salariés en congés parentaux	100

TITRE 4 – CONGES PAYES ET ABSENCES	102
ARTICLE 4-1 Congés payés et jours de repos supplémentaires.....	102
4-1.1 Période de prise de congés	102
4-1.2 Congés payés d'ancienneté.....	103
4-1.3 Prise en compte des contraintes familiales dans le positionnement des congés	103
ARTICLE 4-2 Absences autorisées pour circonstances de famille	103
4-2.3 Dons de jours.....	105
ARTICLE 4-4 Valorisation des jours d'absences.....	105
ARTICLE 4-5 Protection de la maternité et éducation des enfants.....	105
4-5.1 Aménagement du temps de travail	105
4-5.2 Complément de salaire	105
4-5.3 Autorisation d'absences pour visites prénatales	106
ARTICLE 4-6 Compte Epargne Temps (accord à durée déterminée du 24 novembre 2014 au 23 novembre 2019)	106
4-6.1 : Le compte épargne temps	106
4-6.1.1 Bénéficiaires et ouverture du compte.....	106
4-6.1.2 Alimentation du compte.....	106
4-6.1.2.1 Sources d'alimentation du compte épargne temps.....	106
4-6.1.2.1.1 Traitement de la fin de période	106
4-6.1.2.1.2 Autres droits pouvant être crédités.....	106
4-6.1.2.1.3 Cas particuliers des salariés absents pour maladie, accident de travail ou maladie professionnelle.....	107
4-6.1.2.2 Plafonds du compte épargne temps	107
4-6.1.2.2.1 Plafond annuel	107
4-6.1.2.2.2 Plafonds globaux.....	107
4-6.1.3 : Modalités de décompte	107
4-6.1.4 : Utilisation du compte épargne temps	108
Article 4-6.1.4.1 L'utilisation sous forme de congés.....	108
4-6.1.4.1.1 Le congé pour convenance personnelle	108
4-6.1.4.1.2 Les congés de longue durée	108
4-6.1.4.1.3 Les congés liés à la famille	108
4-6.1.4.1.4 Situation du salarié pendant la période de prise de jours au titre du compte épargne temps	108
4-6.1.4.2 L'utilisation du CET pour le rachat des cotisations assurance vieillesse.....	109
4-6.1.4.3 L'utilisation du CET pour alimenter le PEG ou le PERCO.....	109
4-6.1.4.4 L'utilisation du CET sous forme monétaire.....	109
4-6.1.4.5 Autres modes d'utilisation du CET.....	109
4-6.1.5 Période transitoire	109
4-6.2 Congé de fin de carrière	110
4-6.2.1 Condition d'adhésion.....	110
4-6.2.2 Alimentation du congé	110
4-6.2.3 Modalités de décompte	111
4-6.2.4 Utilisation du congé fin de carrière	111
4-6.2.5 Situation du salarié pendant le congé de fin de carrière.....	112
4-6.2.6 Situation des salariés de la catégorie « Employés Ouvriers » pendant les congés de fin de carrière combiné avec d'autres mesures de l'accord sur l'accompagnement des fins de carrières des salariés de la catégorie Employés-Ouvriers du 23 décembre 2015.....	112
ARTICLE 4-7 Participation des jeunes à la journée de préparation à la défense nationale	116

TITRE 5 – DUREE ET ORGANISATION DU TRAVAIL.....	119
ARTICLE 5-1 Salariés a temps partiel	119
ARTICLE 5-2 Temps complet choisi.....	120
5-2.1 Polyactivité Caisses.....	120
5-2.1.1 Bénéficiaires	120
5-2.1.2 Conditions	120
5-2.1.3 Organisation	120
5-2.1.4 Information des IRP	120
5-2.2 Polyactivité Rayons.....	121
5-2.3 Revalorisation des temps partiel inférieurs à 30 heures	121
5-2.4 Remplacement des salariés à temps complet ayant quitté l'entreprise	121
5-2.5 Les salariés déclarés inaptes à la polyactivité.....	122
ARTICLE 5-3 Aménagement du temps de travail	122
5-3.1 Modulation du temps de travail.....	122
5-3.1.1 Variation de l'horaire moyen et période de décompte.....	122
5-3.1.2 Programmation indicative et délais de prévenance	123
5-3.1.3 Modalités de recours au travail temporaire	123
5-3.2 Calcul de la référence annuelle de travail.....	123
5-3.3 Calcul des indemnités de rupture.....	123
ARTICLE 5-4 Organisation du travail	124
5-4.1 Affichage des horaires de travail	124
5-4.2 Pauses	124
5-4.3 Repos	124
5-4.4 Fin de la journée de travail	125
5-4.5 Habillage/déshabillage	125
5-4.6 Organisation de la Journée de Solidarité	125
5-4.6.1 Les salariés dont la durée de travail est décomptée en heures disposent d'un compteur individuel « Journée de Solidarité », dont les heures ne sont pas rémunérées.....	126
5-4.6.2 Gestion du compteur individuel « Journée de Solidarité » pour les salariés dont la durée de travail est décomptée en heures.	126
5-4.6.3 Contribution de l'entreprise à la « Journée de Solidarité ».....	126
ARTICLE 5-5 Repos dominical	126
5-5.1 Exception tenant au travail dominical jusqu'à 13 heures dans les commerces de détail alimentaire (accord du 22 novembre 2017).....	127
5-5.1.1 Dispositions particulières	127
5-5.1.2 Objet du présent accord.....	127
5-5.1.3 Nécessité d'un avis conforme des Comités d'Etablissement des magasins concernés	127
5-5.1.3.1 Les établissements entrant dans le périmètre du présent accord et qui souhaitent ouvrir le dimanche matin devront soumettre ce projet à leur comité d'établissement et leur CHSCT.....	127
5-5.1.3.2 Les Parties précisent que le travail le dimanche matin jusqu'à 13 heures en application de l'article L. 3132-13 du Code du travail est subordonné à l'avis conforme du comité d'établissement.	128
5-5.1.3.3 L'avis conforme du Comité d'établissement	128
5-5.1.4 Création d'une équipe dédiée pour le travail du dimanche matin	128
5-5.1.5 Volontariat	129
5-5.1.5.1 Le principe du volontariat.....	129
5-5.1.5.2 L'expression du volontariat	129
5-5.1.5.3 La répartition équitable des volontaires.....	129
5-5.1.5.4 La déclaration de volontariat au cours du semestre	130
5-5.1.5.5 La renonciation permanente au volontariat.....	130
5-5.1.5.6 La renonciation ponctuelle au volontariat.....	130
5-5.1.5.7 Conséquence de la renonciation au volontariat.....	130
5-5.1.6 Conciliation de la vie personnelle et de la vie professionnelle.....	130
5-5.1.7 Suivi de la mise en œuvre de l'accord.....	131
5-5.1.8 Contreparties	133
5-5.1.9 Organisation du travail du dimanche matin	134
ARTICLE 5-6 Jours fériés.....	134
ARTICLE 5-7 Travail de nuit.....	135

CONVENTION COLLECTIVE D'ENTREPRISE CARREFOUR
Réactualisée décembre 2017

5-7.1	Définition du travail de nuit	135
5-7.2	Travail de nuit dans les établissements.....	135
5-7.3	Majoration de salaire	135
5-7.4	Travailleur de nuit - définition	136
5-7.5	Travailleur de nuit – contrepartie au travail de nuit.....	136
5-7.6	Conditions de travail du travailleur de nuit	136
5-7.7	Prise en compte de l'exercice de responsabilités familiales ou sociales.....	136
5-7.8	Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes – Accès à la formation professionnelle.....	137
5-7.9	Organisation des temps de pause.....	137

TITRE 6 – CLASSIFICATIONS DES EMPLOIS.....	139
ARTICLE 6-1 Méthodologie utilisée	139
6-1.1 Critères de classification	139
6-1.2 Niveaux de classification	139
ARTICLE 6-2 Poly Activité et emplois multiples	140
ARTICLE 6-3 Période d'accueil dans la fonction	141
ARTICLE 6-4 Création de nouvelles fonctions	141
6-4.1 Dans la filière «Vente».....	141
6-4.2 Dans la filière «Service après-vente»	141
6-4.3 Dans la filière «Vente - Caisses - Accueil».....	141
ARTICLE 6-5 Création d'un échelon supplémentaire	142
6-5.1 Création d'un échelon supplémentaire « C » au niveau 4 Animateur de Vente	142
6-5.1.1 Définition de la fonction.....	142
6-5.1.2 Prime mensuelle Animateur de vente.....	143
6-5.1.3 Retenues en cas d'absence	143
6-5.2 Création d'un échelon supplémentaire « C » au niveau 3 Technicien de Fabrication	143
6-5.2.1 Définition de la fonction.....	144
6-5.3 Création d'un échelon supplémentaire « C » au niveau 1 « Equipier de vente » et « Equipier de service »	144
6-5.4 Création d'un échelon « C » au niveau 2.....	144
6-5.5 Création d'un échelon « C » au niveau 3.....	145
ARTICLE 6-6 Classification	145
6-6.1 Activités communes (applicables à toutes les fonctions)	145
6-6.2 Classement des emplois.....	145
ARTICLE 6-7 Dispositif d'évaluation des salariés de niveau 1B.....	145
6-7.1 Méthodologie	146

TITRE 7 – FORMATION PROFESSIONNELLE	148
ARTICLE 7-1 Projet global de formation	149
7-1.1 Principe d'élaboration du projet global de formation.....	149
7-1.2 Réunion de réflexion	149
7-1.3 Livret de suivi de la formation	149
ARTICLE 7-2 Co-investissement formation.....	149
7-2.1 Définition	149
7-2.2 Réunion de réflexion	149
ARTICLE 7-3 Avenant du 31 mars 2000	149
7-3.1 Principes relatifs au processus de formation des employés	150
7-3.2 Décisions relatives au processus de formation des employés.....	150
ARTICLE 7-4 Avenant du 28 mars 2001	151
7-4.1 Formations obligatoires avant la prise de poste.....	151
7-4.2 Formation aux métiers de bouche.....	151
7-4.3 Référentiel formation	151
7-4.4 Test sur le développement personnel.....	152
ARTICLE 7-5 Décloisonnement du DIF (dispositif supprimé)	152
ARTICLE 7-6 Certification de qualification professionnelle	152
7-6.1 Certificat de qualification professionnelle.....	152
7-6.2 Mise en place du CQP Produits Frais.....	153
ARTICLE 7-7 Certification CléA	153
ARTICLE 7-8 La Validation des Acquis et de l'Expérience	153
ARTICLE 7-9 Reconnaissance de la formation.....	153
ARTICLE 7-10 La formation au numérique	154

TITRE 8 – EMPLOI ET DISPOSITIONS SOCIETALES 157

ARTICLE 8-1 Dispositions relatives aux salariés « seniors ».....	157
8-1.1 Développement professionnel.....	157
8-1.1.1 Tutorat.....	157
8-1.1.1.1 Accès au tutorat.....	157
8-1.1.2 Prime forfaitaire tuteur.....	157
8-1.1.2.1 : Mise en place d'une prime forfaitaire tuteur.....	157
8-1.1.2.2 : Conditions et modalités de versement de cette prime.....	157
8-1.1.3 Mobilité.....	158
8-1.2 Organisation du travail.....	158
8-1.2.1 Repos et congés.....	158
8-1.2.1.1 Repos hebdomadaire.....	158
8-1.2.1.2 Congés payés.....	158
8-1.2.2 Travail de nuit.....	158
8-1.2.3 Aide au passage à temps partiel.....	159
8-1.2.3.1 Disposition applicables aux salariés relevant de la catégorie « agents de maîtrise » :.....	159
8-1.2.3.1.1 Passage à temps partiel.....	159
8-1.2.3.1.2 Forfait passage à temps partiel.....	159
8-1.2.3.1.3 Retenues en cas d'absence.....	159
8-1.2.3.2 Disposition applicables aux salariés relevant de la catégorie « Employés - Ouvriers » :.....	159
8-1.2.3.2.1 Passage à temps partiel des employés à temps complet.....	159
8-1.2.3.3 Retour à temps plein.....	161
8-1.2.3.4 Départ de l'entreprise.....	161
8-1.2.4 Réduction du contrat horaire hebdomadaire pour les salariés à temps partiel dont l'horaire contractuel est au moins égal à 30 heures.....	162
8-1.2.4.1 Disposition applicables aux salariés relevant de la catégorie « agents de maîtrise » :.....	162
8-1.2.4.2 Disposition applicables aux salariés relevant de la catégorie « Employés - Ouvriers » :.....	162
8-1.2.5 Congé d'ancienneté Cadres et Agents de maîtrise.....	163
8-1.2.6 Transformation de la prime forfaitaire seniors en jours forfaitaires seniors pour les salariés de la catégorie « Employés – Ouvriers ».....	163
8-1.2.7 Les choix à la carte des salariés de la catégorie « Employés Ouvriers » (accord du 23 décembre 2015).....	164
8-1.3 Réunion de réflexion sur la gestion des salariés seniors.....	165
8-1.4 Le bilan orientation retraite des « Employés – ouvriers » (accord sur l'accompagnement des fins de carrière du 23 décembre 2015).....	165
Accord d'entreprises relatif au contrat de génération applicable du 1er octobre 2016 au 31 décembre 2018.....	167
ARTICLE 8-2 Fonds de Solidarité Carrefour.....	216
8-2.1 Montant du Fonds de solidarité Carrefour.....	216
8-2.2 Bénéficiaires de l'intervention du Fonds.....	216
8-2.3 Domaines d'intervention.....	216
8-2.4 Etude et acceptation des dossiers.....	216
8-2.5 Gestion du Fonds.....	216
8-2.6 Règlement du Fonds.....	216
ARTICLE 8-3 Les titres restaurant.....	217
8-3.1 Condition d'attribution.....	217
8-3.2 Valorisation des titres restaurant.....	217
8-3.3 Etablissements bénéficiant d'une cantine.....	217
ARTICLE 8-4 Remise sur achats et avantages salariés.....	218
8-4.1 Remise sur achats.....	218
8-4.2 Avantages salariés.....	218
8-4.3 Plafond d'achats.....	218
8-4.4 Facilité de paiement.....	218
8-4.5 Tarif privilégié de la carte.....	218
8-4.6 Non substitution à un élément de salaire.....	219
8-4.7 Remise sur achats Numérique.....	219
8-4.8 Remise sur achat supplémentaire sur les MDD du PGC.....	219
ARTICLE 8-5 Mesures visant à mieux concilier vie familiale et vie professionnelle.....	222
8-5.1 Dispositif d'accompagnement à la mobilité.....	222
8-5.2 Mise en place du CESU (Chèque Emploi Service Universel).....	222

8-5.2.1 Description du dispositif.....	222
8-5.2.2 Conditions d'octroi et valeur du titre CESU destiné au service à la personne de garde d'enfants à domicile et hors domicile	222
8-5.2.3 Conditions d'octroi et valeur du titre CESU destiné au service d'aide à la personne à domicile.....	223
8-5.3 Mise en place d'un service d'accompagnement social.....	223
ACCORDS A DUREE DETERMINEE.....	225
<i>EMPLOI DES TRAVAILLEURS HANDICAPES 2017/2019</i>	<i>226</i>
<i>EGALITE PROFESSIONNELLE 2015/2017.....</i>	<i>275</i>
<i>NEGOCIATIONS ANNUELLES OBLIGATOIRES 2017 - Evolupro</i>	<i>320</i>
<i>SANTE, SECURITE ET QUALITE DE VIE AU TRAVAIL 2017/2019</i>	<i>321</i>
<i>ACCORD SUR L'ACCOMPAGNEMENT DES FINS DE CARRIERE DES SALARIES AYANT LE STATUT EMPLOYES-OUVRIERS</i>	<i>362</i>
Extrait de l'Article 1^{er}	362
Extrait de l'Article 2	364
Extrait de l'Article 5	365
Extrait de l'Article 6	365
Extrait de l'Article 7	365
<i>NEGOCIATIONS ANNUELLES OBLIGATOIRES 2017 - Pacte Social</i>	<i>367</i>

TITRE 9 – DROIT SYNDICAL ET INSTITUTIONS REPRESENTATIVES DU PERSONNEL 371

ARTICLE 9-1 Droit syndical	371
9-1.1 Champ d'application	371
9-1.2 Mandats désignatifs nationaux: Délégué Syndical National Hypermarchés (ci après les « DSN ») et Délégué Syndical National Adjoint Hypermarchés (ci après les « DSNA »).....	371
9-1.2.1 Conditions de désignation	371
9-1.2.2 Dispense totale de présence	371
9-1.2.3 Frais de déplacement.....	372
9-1.2.4 Communication.....	372
9-1.3 Mandats désignatifs d'Entreprise	372
9-1.3.1 Délégué Syndical Central (DSC)	372
9-1.3.2 Délégué Syndical d'Entreprise (DSE).....	372
9-1.4 Réunions paritaires.....	373
9-1.4.1 Réunion paritaire annuelle dite « NAO ».....	373
9-1.4.1.1 Organisation de la réunion paritaire.....	373
9-1.4.1.2 Organisation de la réunion préparatoire à la réunion paritaire.....	374
9-1.4.1.3 Réunion consécutive à la paritaire	375
9-1.5 Moyens spécifiques mis à la disposition des organisations syndicales	376
9-1.5.1 Création d'un crédit d'heures spécifique.....	376
9-1.5.2 Remboursement des frais de transport et de séjour	377
9-1.5.3 Avance permanente sur frais.....	377
9-1.5.4 Temps de déplacement.....	378
9-1.5.4.1 Forfait de déplacement	378
9-1.5.4.2 Modalités de rémunération du forfait	378
9-1.5.4.3 Modalités de couverture en cas de déplacement	379
9-1.5.5 Temps de réunion.....	379
9-1.6 Moyens matériels	379
9-1.6.1 Organisations syndicales.....	379
9-1.6.2 Secrétaire du CCE.....	380
9-1.7 Moyens financiers	380
9-1.7.1 Montant	380
9-1.7.2 Utilisation.....	380
9-1.8 Fonctionnement du CCE	381
9-1.8.1 Réunions ordinaires et réunions extraordinaires	381
9-1.8.2 Accompagnement du dialogue social.....	381
9-1.8.3 Crédit d'heures de délégation du Secrétaire du CCE	382
9-1.8.4 Crédit d'heures de délégation du Secrétaire adjoint du CCE	382
9-1.8.5 Crédit d'heures de délégation du Représentant Syndical au Comité Central d'Entreprise	383
9-1.8.6 Formation des élus au CCE.....	383
9-1.9 Commissions.....	383
9-1.9.1 Dispositions communes	383
9-1.9.2 Les Commissions nationales régies par un accord spécifique.....	384
9-1.9.3 Les autres Commissions Nationales.....	384
9-1.9.3.1 Commission nationale « Emploi Hypermarchés»	384
9-1.9.3.1.1 Composition.....	384
9-1.9.3.1.2 Rôle.....	384
9-1.9.3.1.3 Réunions	385
9-1.9.3.1.4 Fonctionnement et Moyens mis à la disposition	386
9-1.9.3.1.5 Assistance d'un Expert	386
9-1.9.3.2 Commission nationale « Formation»	386
9-1.9.3.3 Commission « Solidarité »	387
9-1.9.3.4 Commission nationale « Prévoyance»	387
9-1.9.3.5 Commission nationale « Santé, Sécurité et Qualité de vie au Travail ».....	387
9-1.9.3.6 Commission nationale « de suivi d'application des accords d'entreprises ».....	388
9-1.10 Evolution professionnelle des salariés exerçant un mandat électif ou désignatif.....	388
9-1.11 Mise à jour de la Convention Collective d'Entreprise Carrefour.....	388
ARTICLE 9-2 Exercice du droit syndical	388

9-2.1 Information syndicale	388
9-2.2 Information des organisations syndicales représentatives sur la représentativité.....	389
9-2.3 Contraintes familiales ou géographiques dans le cadre des formations syndicales.....	389
ARTICLE 9-3 Financement des activités sociales et culturelles du comité d'établissement	389
ACCORDS A DUREE DETERMINEE.....	393

ANNEXE I - EMPLOYES – OUVRIERS	408
ARTICLE 1 Astreintes « Employés-Ouvriers »	408
Article 1-1 : Définition de l'astreinte	408
Article 1-2 : Champ d'intervention	408
Article 1-3 : Indemnisation des astreintes	408
Article 1-4 : Indemnisation en cas d'intervention physique	408
Article 1-4.1 : Forfait de déplacement	408
Article 1-4.2 : Remboursement des frais de déplacement	409
Article 1-4.3 : Temps passé en intervention	409
ARTICLE 2 Réduction et aménagement du temps de travail.....	409
2-1 Horaire moyen de référence du travail effectif	409
2-2 Modulation du temps de travail.....	409
2-2.1 Variation de l'horaire moyen et période de décompte	409
2-2.2 Lissage de la rémunération.....	409
2-2.3 Heures supplémentaires et complémentaires	410
2-2.4 Suivi de la modulation	410
2-2.5 Heures excédentaires et déficitaires dans le cadre de la modulation	410
2-2.5.1 Heures excédentaires	410
2-2.5.2 Heures déficitaires	410
2-2.5.3 Paiement en cours de période	411
2-2.6 Année incomplète, suspensions de contrat et indemnités	411
2-2.6.1 Arrivée en cours d'année	411
2-2.6.2 Départ en cours d'année	411
2-2.6.3 Suspensions du contrat	411
2-2.6.4 Indemnités	411
2-3 Repos Compensateur de Remplacement du paiement des heures supplémentaires ou complémentaires	411
ARTICLE 3	Employés bénéficiant de l'organisation des horaires en îlots
.....	412
3-1 Organisation du temps de travail.....	412
3-1.1 Programmation indicative et délais de prévenance.....	412
3-1.2 Suivi de la modulation.....	412
3-1.3 Journées non travaillées.....	412
3-2 Mise en place et animation des îlots.....	413
ARTICLE 4 Repos supplémentaires	413
ARTICLE 5 Congés payés d'ancienneté supplémentaires	413
ARTICLE 6 Entretien annuel	414
ARTICLE 7 Complément de salaire en cas de maladie ou accident.....	414
ARTICLE 8 Mutation d'un établissement à un autre	415
ARTICLE 9 Indemnité de licenciement	415
ARTICLE 10 Allocation de départ en retraite	415
ARTICLE 11 Classification des emplois de la catégorie « employés »	415
- FILIERE « VENTE ».....	415
- FONCTIONS COMMUNES A TOUS LES SERVICES	418
- FILIERE « CAISSES - ACCUEIL»	418
- FILIERE « VENTE - CAISSES - ACCUEIL».....	419
- FILIERE « ADMINISTRATIF».....	420
- FILIERE « SECURITE».....	420
- FILIERE « ENTRETIEN».....	421
- FILIERE « DECORATION».....	421
- FILIERE « RECEPTION».....	421
- FILIERE « CENTRE-AUTO».....	422
- FILIERE « SERVICE APRES-VENTE»	422
- FILIERE « LOGISTIQUE»	423
- FILIERE « INFORMATIQUE & TELEMARKETING».....	424
- FILIERE « COMMERCE INTERNATIONAL».....	425
ARTICLE 12 Tableau de correspondance.....	426

CONVENTION COLLECTIVE D'ENTREPRISE CARREFOUR
Réactualisée décembre 2017

VENTE	426
CAISSES	427
ADMINISTRATIF	427
SECURITE	427
ENTRETIEN	427
DECORATION	427
RECEPTION	428
SERVICE APRES VENTE	428
CENTRE AUTO	428
LOGISTIQUE	428
INFORMATIQUE & TELEMARKETING	428
COMMERCE INTERNATIONAL	429

ANNEXE II - AGENTS DE MAITRISE ET TECHNICIENS.....	431
ARTICLE 1 Rémunération du personnel d'encadrement.....	431
1-1 Salaires minima.....	431
1-2 Rémunération effective	431
ARTICLE 2 Réduction et aménagement du temps de travail.....	431
2-1 Horaire moyen de référence du travail effectif	431
2-2 Modulation du temps de travail.....	432
2-2.1 Variation de l'horaire moyen et période de décompte	432
2-2.2 Lissage de la rémunération.....	432
2-2.3 Heures supplémentaires et complémentaires	432
2-2.4 Suivi de la modulation	432
2-2.5 Heures excédentaires et déficitaires dans le cadre de la modulation.....	432
2-2.5.1 Heures excédentaires	432
2-2.5.2 Heures déficitaires	433
2-2.5.3 Paiement en cours de période	433
2-2.6 Année incomplète, suspensions de contrat et indemnités	433
2-2.6.1 Arrivée en cours d'année	433
2-2.6.2 Départ en cours d'année	433
2-2.6.3 Suspensions du contrat	433
2-2.6.4 Indemnités	434
2-3 Repos Compensateur de Remplacement du paiement des heures supplémentaires ou complémentaires	434
ARTICLE 3 Repos supplémentaires	434
ARTICLE 4 Congés payés d'ancienneté supplémentaires	434
ARTICLE 5 Complément de salaire en cas de maladie ou accident.....	435
ARTICLE 6 Mutation d'une entreprise a une autre.....	435
ARTICLE 7 Passage au service d'une filiale étrangère	435
ARTICLE 8 Indemnité de licenciement	436
ARTICLE 9 Allocation de départ en retraite	436
ARTICLE 10 Classification des emplois de la catégorie « agents de maîtrise »	437
ARTICLE 11 Evolution des agents de maîtrise vers l'encadrement	437
 ACCORD SUR L'ACCOMPAGNEMENT DES FINS DE CARRIERE DES SALARIES AYANT LE STATUT D'AGENT DE MAITRISE ET DE CADRE	 438

ANNEXE III - CADRES.....	454
ARTICLE 1 Rémunération du personnel d'encadrement.....	454
1-1 Salaires minima.....	454
1-2 Rémunération effective.....	454
ARTICLE 2 Indemnisation des Astreintes des cadres bénéficiant du régime forfait jour	454
2-1 : Définition de l'astreinte	454
2-2 Champ d'intervention	455
2-3 : Indemnisation.....	455
2-4 : Remboursement des frais de déplacement	455
ARTICLE 3 Prime de remplacement des cadres, prime de travaux de nuit des cadres et permanence encadrement.....	455
ARTICLE 4 Aménagement et organisation du temps de travail des cadres.....	456
4-1 Cadres relevant des niveaux 7 de la classification des emplois	457
4-1.1 Principe de décompte du temps de travail des cadres autonomes	457
4-1.2 Organisation du temps de travail.....	457
4-1.2.1 Variation du nombre de jours travaillés dans le cadre de la semaine	457
4-1.2.2 Lissage de la rémunération	457
4-1.2.3 Suivi des jours travaillés	457
4-1.2.4 Modalités de prise des six jours de repos supplémentaires.....	458
4-1.2.5 Paiement ou placement dans le Compte Epargne Temps des 6 jours de repos supplémentaires ..	458
4-1.3 Garanties conventionnelles afférentes au régime du forfait en jours	458
4-1.3.1 Respect des repos quotidiens et hebdomadaires	458
4-1.3.2 Entretiens annuels sur la charge et l'organisation du travail.....	458
4-1.4 Jours excédentaires et déficitaires en fin de période de décompte annuel	459
4-1.4.1 Jours excédentaires	459
4-1.4.2 Jours déficitaires	459
4-1.5 Année incomplète, suspensions de contrat et indemnités	459
4-1.5.1 Arrivée en cours d'année	459
4-1.5.2 Départ en cours d'année	459
4-1.5.3 Suspension du contrat	459
4-1.5.4 Indemnités	460
4-2 Cadres relevant des niveaux 8 et 9 de la classification des emplois.....	460
ARTICLE 5 Stagiaires manager métier – stagiaires manager de service	460
5-1 Accession aux emplois.....	460
5-2 Formation et acquisition des compétences	461
5-3 Statut.....	461
5-4 Rémunération	461
ARTICLE 6 Complément de salaire en cas de maladie, accident ou congé de paternité.....	461
6-1 Complément de salaire en cas de maladie ou d'accident	461
6-2 Congé de paternité	462
ARTICLE 7 Mutation d'une entreprise à une autre.....	462
ARTICLE 8 Passage au service d'une filiale étrangère	462
ARTICLE 9 Indemnité de licenciement	463
ARTICLE 10 Allocation de départ en retraite	463
ARTICLE 11 Classification des emplois de la catégorie « cadres ».....	463
- VENTE.....	463
- FONCTIONS D'APPUI	464
- SERVICES.....	466
ARTICLE 12 Réunion de réflexion sur la gestion des salariés « cadres ».....	469
ARTICLE 13 Organisation du travail des salariés cadres de 58 ans et plus.....	469
13-1 Repos	469
13-2 Astreintes	469
ARTICLE 14 Conciliation vie privée et professionnelle des salariés cadres de 60 ans et plus	469

**ACCORD SUR L'ACCOMPAGNEMENT DES FINS DE CARRIERE DES
SALARIES AYANT LE STATUT D'AGENT DE MAITRISE ET DE CADRE
..... 470**

ANNEXE IV - STATUT DU PERSONNEL DES MAGASINS OUVERTS OU ACQUIS APRES LE 31 MARS 1999.....	485
ARTICLE 1 Etablissements concernés	485
ARTICLE 2 Statut collectif.....	485
ARTICLE 3 Grille de salaires.....	485
ARTICLE 4 Prime de fin d'année	485
ARTICLE 5 Prime de vacances	486
ARTICLE 6 Durée du temps de travail	486
ARTICLE 7 Ouvres sociales du comité d'établissement	486
 ANNEXE V – REGIMES DE PREVOYANCE	 488
 ACCORD COLLECTIF D'ENTREPRISE D'ADHESION AUX ACCORDS DE GROUPE CARREFOUR RELATIF A LA PROTECTION SOCIALE COMPLEMENTAIRE	 488
 ANNEXE VI – RETRAITE COMPLEMENTAIRE	 493
 1) ACCORD « INTERENTREPRISES » RELATIF AU CHANGEMENT D'ADHESION AUX INSTITUTIONS DE RETRAITE COMPLEMENTAIRE DANS LE CADRE D'UNE « CLAUSE DE RESPIRATION ».....	 493
 2) ACCORD COLLECTIF INSITUTANT UN REGIME DE RETRAITE SUPPLEMENTAIRE A COTISATIONS DEFINIES AU BENEFICE DES AGENTS DE MAITRISE, TECHNICIENS ET CADRES	 499

PREAMBULE

PREAMBULE..... 21

PREAMBULE

Le statut collectif des salariés Carrefour s'est construit sur la base d'un premier accord d'entreprise conclu le 13 octobre 1969 et s'est amélioré chaque année par la signature de nouveaux accords concrétisant ainsi la richesse du dialogue social dans l'entreprise.

Trente ans après la conclusion de l'accord fondateur, les partenaires sociaux n'ont pas voulu se satisfaire d'une simple adaptation des textes aux évolutions de la loi et de la convention collective de branche. Ils se sont engagés dans la voie d'une révision complète des accords Carrefour pour construire une convention collective moderne et innovante qui prend en compte les aspirations des salariés tout en préservant les capacités de compétitivité et de développement de l'entreprise.

Au cours de leurs échanges, les partenaires sociaux signataires ont partagé les principes communs suivants :

- L'édification d'un statut collectif commun passe par une plus grande solidarité entre les salariés de l'entreprise,
- la mise en place d'un nouveau système de classification permet à chacun de se développer personnellement et professionnellement et de s'inscrire dans l'évolution des structures de l'entreprise. Carrefour réaffirme ainsi sa volonté de privilégier la promotion interne,
- une nouvelle réduction du temps de travail, au-delà des futures obligations légales, doit permettre à l'entreprise de trouver plus de souplesse dans l'aménagement et l'organisation des horaires de travail tout en recherchant les moyens d'associer plus largement le personnel à cette organisation,
- la réduction du temps de travail doit participer à la lutte contre le chômage et la précarité et, par conséquent, se traduire par un engagement de création d'emplois et d'amélioration des conditions de recours à l'utilisation du travail à temps partiel.

S'appuyant sur ces principes communs, les partenaires sociaux signataires ont bâti ensemble le présent accord d'entreprise qui constitue pour Carrefour, ses salariés et leurs représentants une avancée sociale majeure au regard de la profession .

Dans ces conditions, les partenaires sociaux constatent que les dispositions mises en œuvre par la nouvelle Convention Collective Carrefour sont globalement plus favorables que celles de la Convention Collective de Branche et des anciens accords Carrefour. Par conséquent, elle se substitue aux anciens accords Carrefour et, pour les thèmes qu'elle aborde, elle complète les dispositions de la Convention Collective de Branche.

De convention expresse, la nouvelle Convention Collective Carrefour, en unifiant le statut collectif du personnel emporte de plein droit la résiliation de tous les accords d'établissement et des usages, supplémentifs de la volonté des parties, relatifs aux thèmes traités dans le présent accord, qui auraient pu s'y créer.

TITRE 1 - DISPOSITIONS GENERALES

TITRE 1 - DISPOSITIONS GENERALES.....	23
ARTICLE 1-1 Date d'application.....	23
ARTICLE 1-2 Champ d'application	23
ARTICLE 1-3 Suivi de la mise en œuvre de l'accord.....	23
1-3.1 Composition de la commission	23
1-3.2 Bilan de la réduction du temps de travail	23
ARTICLE 1-4 Révision, dénonciation, publicité	24
1-4.1 Révision et dénonciation	24
1-4.2 Publicité.....	24

TITRE 1 - DISPOSITIONS GENERALES

ARTICLE 1-1 Date d'application

La présente Convention Collective s'applique à compter du 1er juin 1999 sauf stipulations contraires énoncées dans les dispositions concernées.

ARTICLE 1-2 Champ d'application

La Convention Collective Carrefour, conclue conformément aux dispositions du Livre I, Titre III, Chapitre 2 du Code du travail, règle les rapports entre les employeurs et les salariés des Sociétés CARREFOUR, CARREFOUR HYPERMARCHES S.A.S ; CARCOOP ; CARREFOUR Marchandises Internationales ; Carrefour PARTENARIAT INTERNATIONAL, Carrefour IMPORT, CARREFOUR Management ; CARREFOUR Formation Hypermarchés France.

Les dispositions de la présente Convention Collective s'appliquent à l'ensemble des salariés des Sociétés énumérées ci-dessus sous réserve des dispositions énoncées à l'Annexe IV qui s'appliqueront, par substitution, en cas de création ou d'intégration juridique d'un ou plusieurs établissements.

ARTICLE 1-3 Suivi de la mise en œuvre de l'accord

Afin d'assurer la bonne mise en œuvre des accords dans le temps les parties signataires conviennent d'instituer une « commission nationale de suivi » unique chargée d'examiner tout problème d'interprétation ou d'application des accords d'entreprise Carrefour du 31 mars 1999 et Continent France du 4 décembre 2000 et de leurs avenants.

1-3.1 Composition de la commission

La commission de suivi se réunira à l'initiative de la Direction, deux fois d'ici le 31 décembre 2008.

Le thème de cette commission portera sur :

- les classifications
- les seniors

Les modalités d'organisation, ainsi que la prise en charge des absences nécessitées par l'assistance à ces réunions seront traitées conformément aux dispositions de l'accord de droit syndical du 15 janvier 2007, dans les mêmes conditions que les réunions de réflexions (chapitre 3.03 de l'accord de droit syndical du 15 janvier 2007).

1-3.2 Bilan de la réduction du temps de travail

La Direction établira chaque année un bilan de la réduction du temps de travail comportant des données relatives à son incidence sur :

Le nombre et la nature des emplois créés ou préservés ainsi que les perspectives en ce domaine, et notamment les objectifs en termes d'emploi pour l'année suivante ;

- L'application de la modulation ;
- L'égalité professionnelle entre hommes et femmes ;
- Le travail à temps partiel ;
- La rémunération des salariés, y compris des nouveaux embauchés ;
- La formation.

Le bilan ainsi établi est transmis à l'ensemble des délégués syndicaux de Groupe, et présenté aux Comités centraux d'entreprise et à chaque Comité d'établissement.

ARTICLE 1-4 Révision, dénonciation, publicité

1-4.1 Révision et dénonciation

L'accord d'entreprise Carrefour du 31 mars 1999 et l'accord d'entreprise ainsi que ses différents avenants peuvent faire l'objet :

1 – d'une révision à tout moment jugé opportun par les parties dans les conditions prévues par la loi et notamment celles prévues par l'article L. 2222-5 du Code du travail. Ainsi, le droit de révision est réservé aux signataires de l'accord initial. L'avenant de révision peut n'être signé que par une seule des organisations syndicales signataires ou adhérentes de l'accord initial.

2 – d'une dénonciation dans les conditions prévues par la loi et notamment celles prévues par l'article L. 2222-6 du Code du travail.

1-4.2 Publicité

Le présent accord a été soumis pour avis aux Comités Centraux d'Entreprise ainsi qu'aux Comités d'Etablissement concernés.

Il sera déposé en cinq exemplaires à la diligence de la société CARREFOUR France auprès de la Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle de l'ESSONNE.

TITRE 2 – REMUNERATIONS

TITRE 2 - REMUNERATIONS	26
ARTICLE 2-1 Grille de salaires.....	26
ARTICLE 2-2 Primes	26
2-2.1 Prime de vacances	26
2-2.2 Complément de prime de vacances	27
2-2.2.1 Conditions d'éligibilité.....	27
2-2.2.2 Plafond	28
2-2.2.3 Période de référence et conditions de présence.....	28
2-2.3 Prime de fin d'année.....	28
ARTICLE 2-3 Indemnisation du temps de déplacement pour formation ou réunions.....	28
ARTICLE 2-4 Vendeurs de produits et services (accord à durée déterminée du 1er janvier 2016 au 30 juin 2018)	29
2- 4.1 : Eléments de rémunération.....	30
2- 4.2 : Temps de travail.....	30
2- 4.3 : Partie variable	31
2-4.4 : Intégration de la partie variable dans le calcul des primes de vacances, complément prime de vacances et prime de fin d'année.....	31
2- 4.5 : Retenues et indemnisations.....	31
2- 4.6 : Règles de fonctionnement	32
2- 4.7 : Commission nationale de suivi vendeurs produits et services	33
2- 4.8 : Clause de révision	33
2- 4.9 : Mise en œuvre de l'accord	34
2- 4.10 : Champ d'application du présent accord.....	34
2- 4.11 : Dispositions finales.....	34
ARTICLE 2-5 Techniciens services après-vente régionaux	44
2-5.1 Eléments de rémunération	44
2-5.2 Partie variable.....	44
2-5.3 Primes semestrielles	44
2-5.4 Retenues et indemnisations	44
2-5.5 Modalités de calcul de la prime de résultat	44
ACCORDS A DUREE DETERMINEE – TEXTE NON CODIFIE	49

TITRE 2 - REMUNERATIONS

ARTICLE 2-1 Grille de salaires

- La Grille de salaires de référence Carrefour est revalorisée dans les conditions ci après avec une date d'application pour tous les niveaux à compter du 1^{er} janvier 2017 :

Magasins à la grille de référence Carrefour

GRILLE DE SALAIRE (en €uro)

Catégorie employé des Niveaux I à IV et AM Niveau V

Niveau	Taux horaire hors forfait pause (en €uro)	Taux horaire forfait pause inclus (en €uro)	Salaire mensuel temps complet forfait pause inclus (en €uro)	Durée de la période d'accueil
I A	9,760	10,25	1 554,32	0 à 4 mois
I B	9,829	10,32	1 565,30	Dès le 5ème mois
II A	9,760	10,25	1 554,32	0 à 4 mois
II B	9,909	10,40	1 578,05	Dès le 5ème mois
III A	9,839	10,33	1 566,89	0 à 6 mois
III B	10,573	11,10	1 683,79	Dès le 7ème mois
IV A	10,844	11,39	1 726,95	0 à 1 an
IV B	11,668	12,25	1 858,17	Après 1 an
V	12,362	12,98	1 968,69	
II Assistant commercial	10,221	10,73	1 627,73	En application de l'accord du 25 mars 2013
III Vendeur de produits et services	9,909	10,40	1 578,05	En application de l'accord du 23 décembre 2015
I C	9,909	10,40	1 578,05	En application de l'accord du 25 mars 2013
II C	10,100	10,61	1 608,46	En application de l'accord du 24 février 2005 et de l'accord du 26 février 2016
III C	10,764	11,30	1 714,21	En application de l'accord du 1er mars 2017
IV C	11,879	12,47	1 891,77	En application de l'accord du 24 février 2005
IIIC Technicien Fabrication	10,975	11,52	1 747,81	En application de l'accord du 15 février 2012 et du 27 février 2014

La grille de salaires applicable dans l'établissement est affichée sur le panneau d'information Direction.

ARTICLE 2-2 Primes

2-2.1 Prime de vacances

Les salariés titulaires d'un contrat de travail ayant une ancienneté d'au moins 12 mois au 1er juin de l'année considérée bénéficient d'une prime de vacances calculée sur une demi mensualité de leur dernier salaire mensuel de base.

En cas de cessation du contrat de travail ou d'absences en cours de semestre, autres que celles autorisées conventionnellement, le montant de la prime est réduit à raison de 1/180ème par jour calendaire d'absence au cours du premier semestre.

Les périodes d'arrêt de travail consécutives à un accident de travail proprement dit, à une maladie professionnelle ainsi que les périodes de suspension de contrat relatives à un congé de maternité ou d'adoption sont assimilées à un temps de travail effectif, et ce dans la limite d'une année.

La mensualité prise en considération comme base de calcul pour le personnel à temps partiel est déterminée par référence à l'horaire semestriel moyen accompli. Cette règle s'applique également au salarié dont la base horaire contractuelle de travail a été modifiée au cours du semestre.

La prime de vacances est réglée avec la paie du mois de juin, quelle que soit la date de départ en congés. Le versement d'au moins 70% du montant brut de cette prime sera effectué sous forme d'acompte dans les 3 premiers jours ouvrables du mois de juin.

2-2.2 Complément de prime de vacances

2-2.2.1 Conditions d'éligibilité

Dans la mesure où l'accord est à application progressive, les dispositions ci-dessous seront applicables à compter **du versement du Complément de prime de vacances de juin 2014**.

Le droit à complément de prime de vacances est soumis à une condition d'ancienneté selon les modalités exposées ci-après.

Pour apprécier cette condition d'ancienneté, il est fait application des dispositions de l'article 3-16 « Ancienneté » de la convention collective de branche et des dispositions de la convention collective d'entreprise Carrefour plus favorables, s'appliquant à leur date d'entrée en vigueur.

Les salariés ayant une ancienneté d'au moins 4 années au 1^{er} juin de l'année de versement du complément de prime de vacances bénéficieront au mois de juin de l'année considérée d'un complément de prime de vacances représentant 25% d'une demi mensualité de leur dernier salaire mensuel de base.

Les salariés ayant une ancienneté d'au moins 8 années au 1^{er} juin de l'année de versement du complément de prime de vacances bénéficieront au mois de juin de l'année considérée d'un complément de prime de vacances représentant 50% d'une demi mensualité de leur dernier salaire mensuel de base.

Les salariés ayant une ancienneté d'au moins 12 années au 1^{er} juin de l'année de versement du complément de prime de vacances bénéficieront au mois de juin de l'année considérée d'un complément de prime de vacances représentant 75% d'une demi mensualité de leur dernier salaire mensuel de base.

Les salariés ayant une ancienneté d'au moins 16 années au 1^{er} juin de l'année de versement du complément de prime de vacances bénéficieront au mois de juin de l'année considérée d'un complément de prime de vacances représentant une demi mensualité de leur dernier salaire mensuel de base.

Il est précisé que les salariés ne peuvent faire valoir leur ancienneté qu'au titre d'un seul des paliers énumérés précédemment.

La mensualité prise en considération comme base de calcul pour le personnel à temps partiel est déterminée par référence à l'horaire annuel moyen accompli. Cette règle s'applique également au salarié dont la base horaire contractuelle de travail a été modifiée au cours de la période de référence visée au paragraphe 2-2.2.3 du présent accord.

Pour les vendeurs de produits et services, la partie variable de la rémunération est prise en compte sur la base de la moyenne du cumul de cette part variable (prime plus l'éventuel complément de prime pour les représentants du personnel prévu à l'article 5 « Retenues et indemnités » du Titre 26 « Vendeurs de produits et services ») sur la période de référence visée au paragraphe 2-2.2.3 du présent accord.

2-2.2.2 Plafond

Le complément de prime de vacances est plafonné à 1559 euros bruts en 2017 et sera réévalué chaque année à partir de 2013, du pourcentage d'augmentation générale applicable à la date de versement du Complément de prime de vacances, accordé lors des NAO de l'année concernée.

Le cas échéant, le pourcentage d'augmentation générale applicable après la date de versement sera pris en compte pour la réévaluation du plafond du Complément de la prime de vacances l'année suivante.

2-2.2.3 Période de référence et conditions de présence

La période de référence correspond aux six derniers mois précédant l'arrêt de paie du mois de juin.

En cas d'absences, autres que celles autorisées conventionnellement, le montant de la prime est réduit à raison de 1/180ème par jour calendaire d'absence au cours de la période de référence.

Les périodes d'arrêt de travail consécutives à un accident de travail proprement dit, à une maladie professionnelle ainsi que les périodes de suspension de contrat prévues à l'article L. 1225-17 du code du travail en cas de maternité naturelle ou adoptive sont assimilées à un temps de travail effectif et ce dans la limite d'une année.

Seuls les salariés présents à l'effectif au dernier jour de l'arrêt de paie de juin de l'année considérée pourront prétendre au versement du Complément de prime de vacances.

Toutefois, dans le cadre d'un départ à la retraite, le salarié bénéficiera du Complément de prime de vacances calculée sur la base de 1/365ème par jour travaillé, de repos ou d'absence autorisée conventionnellement entre le premier jour de la paie de juillet de l'année considérée et la date de son départ.

Le Complément de prime de vacances est réglé avec la paie du mois de juin.

2-2.3 Prime de fin d'année

Les salariés ayant une ancienneté d'au moins 12 mois au 1er décembre de l'année considéré bénéficient d'une prime de fin d'année calculée sur une mensualité de leur dernier salaire mensuel de base.

En cas de cessation du contrat de travail ou d'absences en cours de semestre, autres que celles autorisées conventionnellement ou ayant donné lieu à un complément de salaire par l'entreprise, le montant de la prime est réduit à raison de 1/180ème par jour calendaire d'absence au cours du second semestre.

Les périodes d'arrêt de travail consécutives à un accident de travail proprement dit, à une maladie professionnelle ainsi que les périodes de suspension de contrat liées à un congé de maternité ou d'adoption sont assimilées à un temps de travail effectif, et ce dans la limite d'une année.

La mensualité prise en considération comme base de calcul pour le personnel à temps partiel est déterminée par référence à l'horaire semestriel moyen accompli. Cette règle s'applique également au salarié dont la base horaire contractuelle de travail a été modifiée au cours du semestre.

La prime de fin d'année est réglée avec la paie du mois de décembre. Le versement d'au moins 75% du montant brut de cette prime sera effectué sous forme d'acompte dans les trois premiers jours ouvrables du mois de décembre.

Le salarié mis à la retraite au cours de l'année bénéficiera de la prime de fin d'année calculée sur la base de 1/365ème par jour travaillé, de repos ou d'absence autorisée conventionnellement entre le 1er janvier de l'année considérée et la date de son départ.

ARTICLE 2-3 Indemnisation du temps de déplacement pour formation ou réunions

Les dispositions du présent article s'appliquent aux employés ou agents de maîtrise se rendant en formation ou en réunion organisée à l'initiative de la Direction, dans le cadre de leur travail.
Compte tenu de la spécificité de leur statut, ces dispositions ne sont pas applicables aux apprentis.

Le temps de déplacement des employés ou agents de maîtrise, sera indemnisé selon le régime forfaitaire suivant :

Si la distance aller et retour entre l'établissement de rattachement et le lieu de la réunion ou de la formation est :

- Supérieure à 20 kilomètres et inférieure ou égale à 50 kilomètres : rémunération forfaitaire de 1 heure (couvrant l'aller et retour).
- Supérieure à 50 kilomètres et inférieure ou égale à 150 kilomètres : rémunération forfaitaire de 2 heures (couvrant l'aller et retour).
- Supérieure à 150 kilomètres et inférieure ou égale à 250 kilomètres : rémunération forfaitaire de 3 heures (couvrant l'aller et retour).
- Supérieure à 250 kilomètres et inférieure ou égale à 350 kilomètres : rémunération forfaitaire de 4 heures (couvrant l'aller et retour).
- Supérieure à 350 kilomètres et inférieure ou égale à 450 kilomètres : rémunération forfaitaire de 5 heures (couvrant l'aller et retour).
- Supérieure à 450 kilomètres : rémunération forfaitaire de 7 heures, (couvrant l'aller et retour).

Pour tout déplacement en avion, le forfait est limité à 6 heures, comprenant l'aller et le retour.

Modalités de rémunération du forfait

La rémunération forfaitaire dont il est fait état aux alinéas précédent se définit comme suit : « Taux horaire forfaitaire pause inclus auquel se rajoute le cas échéant l'indemnité compensatrice multiplié par le nombre d'heures défini ci-dessus »

Cette indemnisation s'entend par déplacement aller retour effectif et ne donnera lieu en conséquence qu'à un seul versement en cas de réunions multiples avec séjour sur place.

Ce forfait ne rentrera pas dans le décompte du temps de travail effectif.

Ce temps de déplacement sera payé en forfait déplacement aux conditions définies au présent paragraphe.

ARTICLE 2-4 Vendeurs de produits et services (accord à durée déterminée du 1er janvier 2016 au 30 juin 2018)

PREAMBULE

Alors même que bon nombre d'acteurs de la profession ont fait le choix de réduire ou supprimer leur force de vente, l'entreprise entend par le biais du présent accord permettre de relancer l'activité de vente assistée au sein des magasins. Cette démarche, déjà initiée par la mise en place depuis maintenant deux années d'un plan de formation ambitieux pour l'ensemble des équipes force de vente des magasins, doit nous aider à retrouver une amélioration des résultats, mais également une croissance du chiffre d'affaires permettant de mettre fin à la baisse des effectifs liée à la régression de chiffre d'affaires de ces dernières années.

Compte tenu des techniques particulières nécessaires à la promotion et à la vente de certains produits et services identifiés par l'entreprise, les parties ont mis en place depuis plusieurs années des dispositions destinées à intéresser et à motiver les vendeurs de produits et de services à la réalisation des objectifs de vente fixés par l'entreprise.

Par ailleurs, la convergence des nouvelles technologies, l'évolution des marchés, ainsi que les nouvelles attentes de nos clients, imposent aux parties :

- d'adapter la part variable de la rémunération des vendeurs produits et services, permettant une nécessaire adéquation entre la performance économique de l'entreprise et les primes des vendeurs.
- de faire évoluer la fonction même des vendeurs, qui doivent impérativement développer la notion de services client.

La notion de service client implique le maintien de l'aspect visuel des rayons au cours de la journée et l'encaissement client par le vendeur. Cet encaissement ne pouvant se réaliser que dans le respect des règles suivantes :

- Encaissements uniquement par moyens dématérialisés (l'encaissement en espèces et chèques n'étant pas possible)
- Le vendeur n'encaisse que ses propres bons de ventes.
- L'encaissement ne se fait que sur des caisses positionnées sur le secteur EPCS
- Le vendeur encaisse exclusivement des produits EPCS.

Si le vendeur peut être amené à faire des relevés de prix cela ne peut se faire que sur la zone commerciale du magasin, pendant le temps de travail, le temps passé dans ce cadre devant être pris en compte dans le calcul de ses objectifs.

Si il est légitime de pouvoir avoir un échange avec le vendeur sur ses performances, permettant ainsi d'aider ce dernier à valoriser ses points forts et travailler ses points faibles, l'entreprise souhaite rappeler que cela doit se faire dans un esprit gagnant / gagnant, permettant ainsi un réel dialogue, excluant toute forme de pression, tout cela en conformité avec les valeurs de l'entreprise.

La mise en place du présent accord permet à l'entreprise et à ses partenaires de réaffirmer l'attachement commun à l'existence d'une réelle force de vente, à l'écoute des attentes des clients et permettant un développement pérenne du secteur EPCS.

C'est dans cet esprit que les partenaires sociaux ont négocié le présent avenant, soumis au Comité Central d'Entreprise de la société CARREFOUR HYPERMARCHES le 9 octobre 2014, puis testé auprès des vendeurs en leur proposant un avenant à leur contrat de travail applicable à compter du 1er avril 2015 et reprenant les termes du présent accord..

Devant l'accueil très favorable des salariés, plus de 80% des vendeurs ayant à ce jour signé l'avenant au contrat de travail, les partenaires sociaux ont décidé de procéder à la signature du présent accord

2- 4.1 : Eléments de rémunération

La rémunération des vendeurs produits et services se décompose comme suit :

Une partie fixe, forfait pause inclus, correspondant au niveau III vendeurs des accords d'entreprise Carrefour, qui bénéficiera des augmentations négociées en NAO.

Une partie variable liée à la vente de produits ainsi qu'à la réalisation d'objectifs individuels et collectifs, dont les caractéristiques figurent dans les annexes du présent accord.

A compter de la mise en place du présent accord, le salaire correspondant au niveau III vendeurs sera aligné sur celui du niveau II B de la grille de salaire de référence Carrefour. Par la suite afin de conserver la concomitance entre les deux niveaux, le salaire correspondant au niveau III vendeur bénéficiera des augmentations applicables au niveau IIB.

Pour les salariés niveau III vendeurs bénéficiant à la mise en place du présent accord d'une garantie de maintien de rémunération, l'augmentation de la partie fixe de rémunération (différence entre l'actuel salaire III vendeurs et le niveau IIB) viendra en déduction de cette garantie de rémunération.

La rémunération annuelle totale des salariés III vendeurs de produits et de services, hors heures complémentaires et supplémentaires, est garantie à hauteur du salaire mensuel de base du niveau III B (pour 35h 00) affecté du coefficient 13,5. Le cas échéant, une régularisation interviendra avec la paie du mois de Janvier. Pour les salariés à temps partiel, cette garantie et cette éventuelle régularisation est calculée au prorata de leur horaire contractuel de base.

2- 4.2 : Temps de travail

La référence hebdomadaire moyenne du temps de travail effectif des vendeurs de produits et de services à temps complet est de 35 heures.

La modulation du temps de travail prévue à l'article 5- 3 de la convention collective Carrefour s'organise pour les vendeurs de produits et de services sur la base de la référence hebdomadaire définie par l'alinéa précédent.

2- 4.3 : Partie variable

La partie variable de la rémunération est calculée sur les résultats de chaque mois civil.

Elle est versée avec la rémunération mensuelle suivant le mois de référence.

La grille de rémunération variable ainsi que les différentes règles de calcul de celle-ci figurent dans les annexes suivantes et font partie intégrante du présent accord.

- Annexe 1 : grille prime chiffre d'affaires collectif.
- Annexe 2 : grille prime chiffre d'affaires individuel
- Annexe 3 : Prime individuelle produit.
- Annexe 4 : Prime individuelle priorités locales
- Annexe 5 : Prime individuelle garanties
- Annexe 6 : Prime individuelle accessoires
- Annexe 7 : Prime individuelle abonnements radiotéléphonie
- Annexe 8 : Prime individuelle crédits

2-4.4 : Intégration de la partie variable dans le calcul des primes de vacances, complément prime de vacances et prime de fin d'année

Pour la détermination des primes de vacances, complément prime de vacances et prime de fin d'année prévues aux articles 2-2.1 et 2-2.2 de la convention collective Carrefour, la partie variable de la rémunération est prise en compte sur la base de la moyenne du cumul de cette part variable (prime plus les éventuels compléments de prime prévu à l'article 2- 4.5) sur la période de référence considérée pour le calcul de ces primes.

2- 4.5 : Retenues et indemnisations

Retenues :

Les retenues sur salaire pour absences sont calculées selon les cas, en jours ouvrés, ouvrables, calendaires ou en heures sur la base de la partie fixe de la rémunération mensuelle de base.

Indemnisations :

Jours non travaillés suite à absence pour repos supplémentaires, maladie – maternité – accident de travail – accident de trajet, absences pour circonstances de famille ou parentales, jours fériés chômés payés,

L'indemnisation est calculée sur la base de la partie fixe de la rémunération mensuelle augmentée de la moyenne journalière de la partie variable des douze mois précédents.

Cette indemnisation est versée proportionnellement à la durée de l'absence et en application des règles fixées par les accords d'entreprise Carrefour pour chaque type d'absence.

Heures non travaillées en raison de formation ou de réunion à l'initiative de l'employeur :

L'indemnisation est calculée sur la base de la partie fixe de la rémunération mensuelle augmentée d'un complément de partie variable calculé sur la moyenne de prime horaire du mois concerné, suivant la formule :

$$(\text{Prime globale du mois} / \text{Temps de travail effectif réel}) \times \text{heures non travaillées rémunérées.}$$

Ce complément de prime est versé sur le mois M+1 en complément de la prime du mois M.

A titre d'exemple la prime et le complément de prime du mois de janvier seront versés avec le salaire du mois de février.

Cas particulier des représentants du personnel :

Heures non travaillées suite à :

- temps passé en délégation pour les titulaires d'un mandat syndical ou de représentation du personnel,
- temps passé au titre de ces mandats en réunion ou formations organisées à l'initiative de l'entreprise.

L'indemnisation est calculée sur la base de la partie fixe de la rémunération mensuelle augmentée d'un complément de partie variable calculé sur la moyenne de prime horaire du mois concerné, suivant la formule :

$(\text{Prime globale du mois} / \text{Temps de travail effectif réel}) \times \text{heures non travaillées rémunérées.}$

Ce complément de prime est versé sur le mois M+1 en complément de la prime du mois M.

A titre d'exemple la prime et le complément de prime du mois de janvier seront versés avec le salaire du mois de février.

2- 4.6 : Règles de fonctionnement

2-4.6.1 Calcul des objectifs :

- ⇒ Les objectifs devront être remis au vendeur la dernière semaine du mois, pour le mois suivant, au minimum à J - 7, et sont accessibles pour le vendeur sur le système informatique.
- ⇒ Les objectifs individuels sont fixés au niveau de chaque magasin, en fonction d'un poids de vente assistée préconisé par la direction nationale EPCS.
- ⇒ L'intégralité des objectifs des rayons EPCS du magasin, est répartie entre les vendeurs produits et services Carrefour du magasin.
- ⇒ En cas de circonstances exceptionnelles, l'entreprise pourrait être amenée à modifier les prévisions de chiffre d'affaires initialement prévues.

2-4.6. 2 Calcul des primes :

- ⇒ Les montants de primes figurant sur les grilles en annexe s'entendent pour des salariés à temps complet dont la base contrat est au moins à 35 heures, le calcul des primes pour les salariés à temps partiel est proratisé.
- ⇒ Le vendeur de produits et de services ne peut en aucun cas être rémunéré sur des ventes réalisées par une tierce personne (hors cas prévus pour la radiotéléphonie au paragraphe suivant).
- ⇒ Rayon radiotéléphonie : Les ventes effectuées sur le rayon radiotéléphonie par des personnels non salariés Carrefour doivent être saisies sur un code spécifique dans les outils mis à disposition. Elles seront réparties mensuellement entre les vendeurs de produits et services Carrefour affectés sur ce rayon en fonction de leur temps de présence sur le mois considéré, via l'outil de calcul de la prime vendeur.
- ⇒ Tous les mois les services achat national détermineront les produits bénéficiant d'une prime nationale, cette liste pourra évoluer en cours de mois, notamment en cas de ruptures ou de pricing sur certains produits.
- ⇒ Les priorités locales telles que définies en annexe 4 sont laissées à l'appréciation du Manager Métier. Elles sont accessibles pour l'ensemble des vendeurs produits et services du magasin.

- ⇒ Tous les remboursements et annulations de vente doivent être saisis sur l'outil de vente assistée avec le code du vendeur qui a réalisé la vente.
Les remboursements seront déduits du chiffre d'affaires et de la prime du vendeur pendant la période définie par la charte remboursement Carrefour (soit actuellement 15 jours à la date d'application du présent accord)
- ⇒ Le calcul de la prime se fera à la clôture du bon de vente
- ⇒ Le montant des primes devient définitif à l'issue des clôtures mensuelles dans l'outil de calcul des primes.

2- 4.7 : Commission nationale de suivi vendeurs produits et services

Il est créé pour la durée de l'accord une commission nationale de suivi vendeurs produits et services.

Son rôle consiste à suivre le fonctionnement de la rémunération variable des vendeurs, et notamment :

- ⇒ La situation comparée des résultats économiques du secteur EPCS et de la partie variable de rémunération des vendeurs.
- ⇒ Les évolutions du marché.
- ⇒ Les formations nécessaires au développement des ventes des nouveaux produits.
- ⇒ La politique commerciale de l' EPCS.
- ⇒ Bilan détaillé, et évolution du métier.

Cette commission est réunie à l'initiative de la direction au moins une fois par semestre civil.

Un ordre du jour est établi pour chaque réunion par la direction.

La délégation de chaque organisation syndicale sera composée de quatre membres désignés par le délégué national hypermarchés pour la durée du présent accord.

Un compte rendu sera rédigé après chaque réunion de la commission . Le compte rendu sera diffusé aux participants de la commission dans les 30 jours suivants la réunion.

Ce compte-rendu sera diffusé aux directions et aux CE des magasins. Il pourra être repris en réunion ou brief vendeurs.

La prise en charge des déplacements, ainsi que le maintien des rémunérations des salariés appelés à participer à cette commission, se fera en conformité avec les dispositions de l'accord Carrefour d'exercice du droit syndical.

2- 4.8 : Clause de révision

A l'issue du bilan annuel présenté lors de la commission de suivi :

- si les évolutions de l'activité économique devaient entraîner de façon durable :
une dégradation des résultats du secteur EPCS ou une modification sensible du concept EPCS bouleversant le modèle économique du système de rémunération variable prévu par le présent accord
- si une dégradation de la rémunération des vendeurs bénéficiaires du présent accord, et si les évolutions des résultats économiques du secteur EPCS et de la partie variable des vendeurs n'étaient pas en adéquation
- si il s'avérait que le développement du concept Carrefour « click and collect » devait modifier l'organisation du travail des vendeurs et l'équilibre de la rémunération définie dans le présent accord

Dans ces cas, chaque partie signataire a la faculté de demander la réouverture des négociations pour réviser le présent accord.

Une demande motivée écrite devra être notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception aux autres signataires ainsi qu'à l'ensemble des organisations représentatives non signataires.

Tout signataire introduisant une demande de réouverture des négociations doit l'accompagner d'un projet sur les points à réviser.

2- 4.9 : Mise en œuvre de l'accord

Afin de faciliter la mise en place et l'application du présent accord, il est convenu les points suivants :

Au niveau du national :

- ⇒ Les partenaires et la direction se réuniront dans le cadre d'une commission de suivi afin d'établir, une « notice technique » permettant d'éviter les interprétations. Cette commission se réunira au moins à deux reprises après mise en place de l'accord sur l'année 2016
- ⇒ Les notices techniques seront mises en ligne à disposition des vendeurs.

Chaque établissement concerné procédera aux formalités suivantes :

- ⇒ information du comité d'établissement.
- ⇒ réunion d'information de l'ensemble des vendeurs concernés.
- ⇒ remise à chaque vendeur de la grille de rémunération ainsi que d'une notice explicative.

2- 4.10 : Champ d'application du présent accord

Les règles de rémunération et les grilles, objet du présent accord, ne s'appliquent qu'aux bénéficiaires des dispositions de l'accord nouvelle rémunération vendeurs, mis en place au 1^{er} juin 2000, bénéficiant du statut niveau III vendeurs produits services.

Les vendeurs non signataires de l'accord sus nommé ne pouvant bénéficier de ces dispositions que sous réserve d'en faire la demande et après signature d'un avenant.

Ces vendeurs non signataires pourront, à titre de test, demander à bénéficier des dispositions du présent accord sur une période 4 mois à compter de la mise en application de la nouvelle grille.

2- 4.11 : Dispositions finales

2- 4.12.01 : Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée, commençant à courir à compter de sa date d'application, soit le 1^{er} janvier 2016, et se terminera irrévocablement le 30 juin 2018.

Les parties conviennent de se rencontrer quatre mois avant l'échéance du présent accord afin d'en étudier les modalités de reconduction éventuelle.

A défaut d'accord sur une reconduction avant le 30 juin 2018 le présent accord prendra automatiquement fin à cette date.

2- 4.12.02 : Date d'entrée en application

Le présent accord entrera en vigueur le 1 janvier 2016,

2- 4.12.03 : Révision

Le présent accord pourra être révisé par avenant signé par au moins l'une des organisations syndicales représentatives de salariés signataires de l'accord ou ayant adhéré, selon les dispositions légales en vigueur.

L'avenant se substituera de plein droit aux dispositions du présent accord qu'il modifie, conformément aux dispositions légales.

2- 4.12.04 : Adhésion

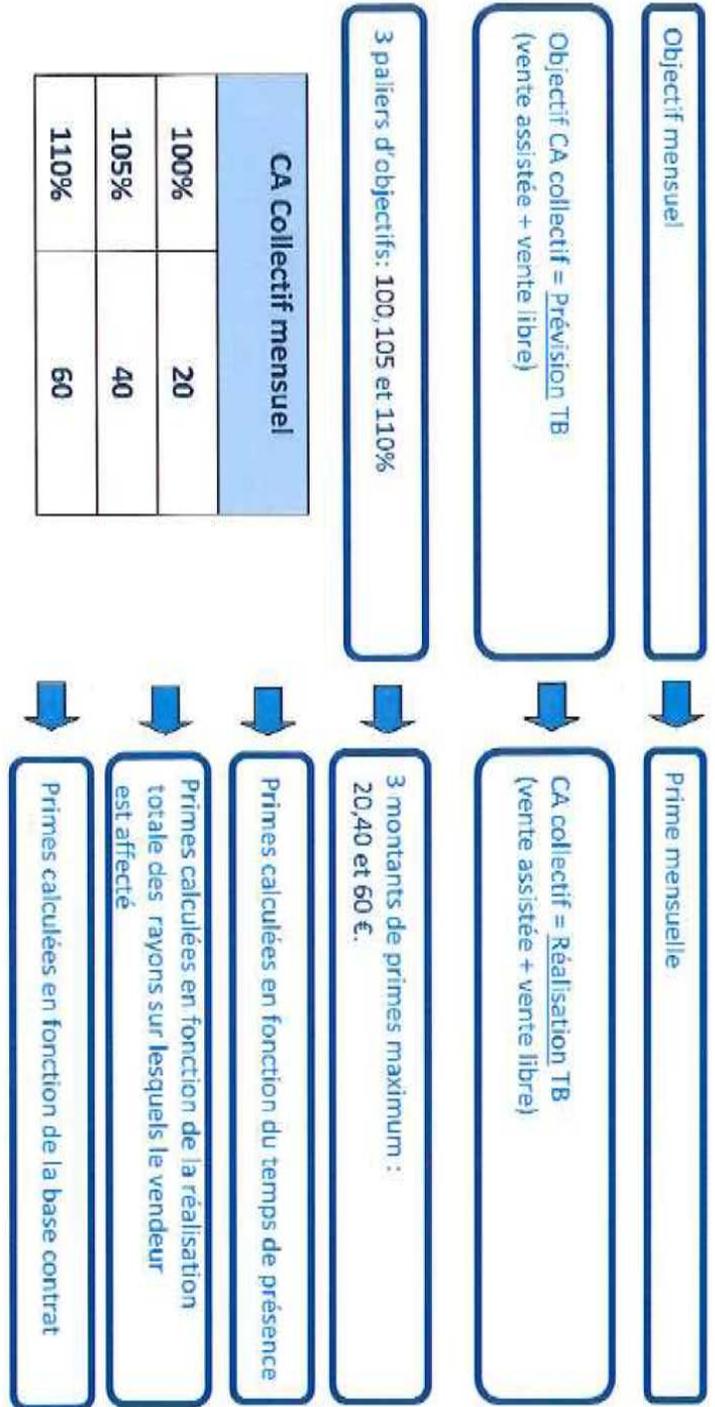
Une organisation syndicale non signataire pourra adhérer à l'accord. Elle devra faire connaître sa décision par écrit aux organisations syndicales signataires de l'accord.

L'organisation syndicale adhérente accomplira les formalités de dépôt.

2- 4.12.05 : Dépôt de l'accord

Le présent accord d'entreprises sera déposé, à la diligence de la Direction, en deux exemplaires, dont un sous format électronique, auprès de la Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle de l'Essonne (Evry) et en un exemplaire auprès du greffe du Conseil de Prud'hommes d'Evry.

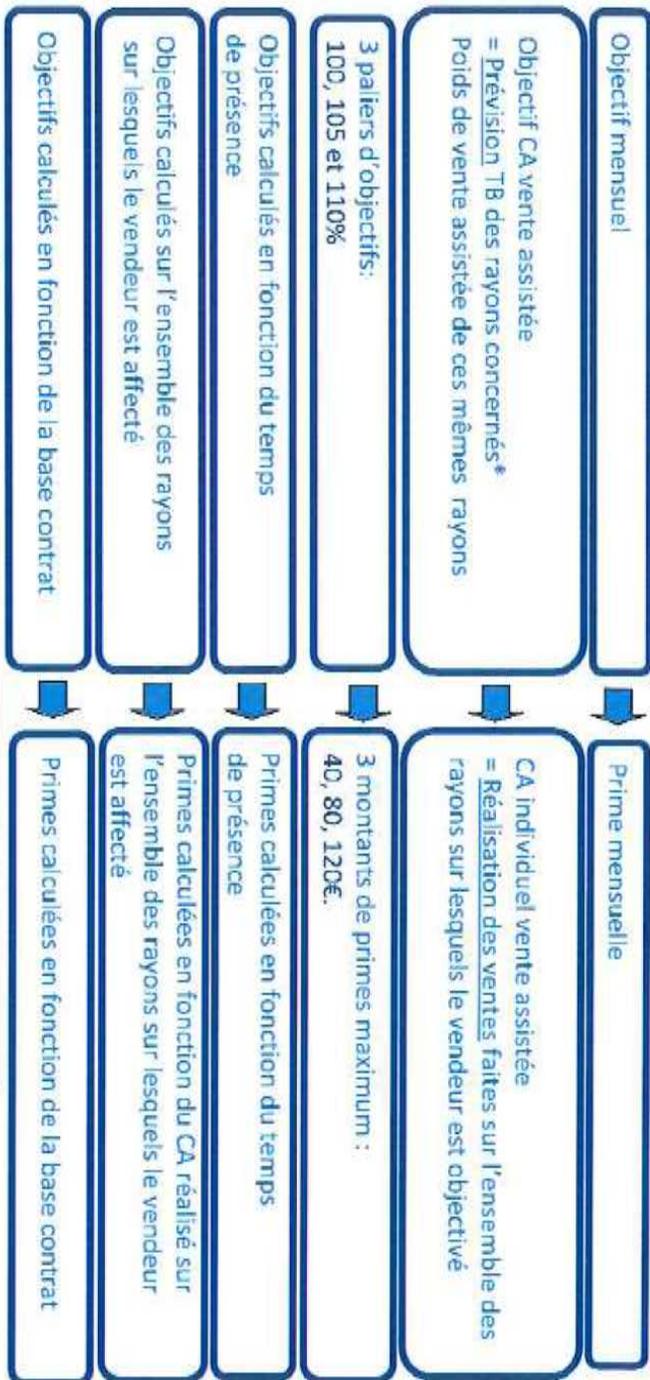
Annexe 1 : Prime chiffre d'affaires collectif



Handwritten initials: FB, PJ, and a signature.



Annexe 2 : Prime chiffre d'affaires individuel



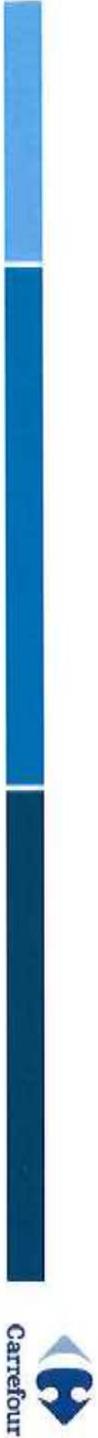
CA Individuel mensuel	
100%	40
105%	80
110%	120

FB
PJ

Annexe 3 : Prime individuelle produit

- Prime déplaçonnée
- Primes sous forme d'euro pièces déterminées en fonction de la stratégie du secteur par la direction achat
- Possibilité d'ajouter/supprimer des produits en cours de mois (rupture, pricing...)
- Prime possible sur l'ensemble des rayons de l'EPSC.
- La volonté est que la part de prime liée aux produits (nationaux et locaux) tende en moyenne annuelle vers environ 60% du total de la prime, valeur pouvant fluctuer en fonction du poids des autres critères

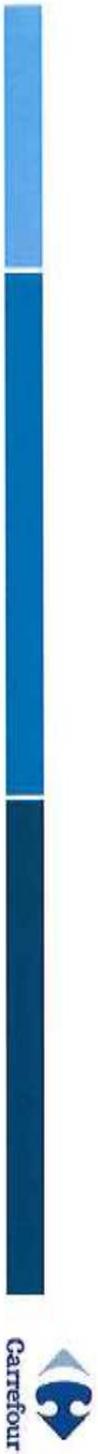
B FB PT



Annexe 4 : Prime individuelle priorités locales

- Prime plafonnée à 100€
- Primes sous forme d'euro pièces déterminées par le manager métier
- Possibilité d'ajouter/supprimer des produits en cours de mois
- Prime possible sur l'ensemble des rayons de l'EPCC.

B FB PJ



Annexe 5 : Prime individuelle garanties

- Prime déflatonnée
- Primes calculées en % du chiffre total garanti du vendeur.
- Paliers d'objectifs en % du chiffre d'affaires vente assistée
- % CA = Total CA Garantie/ CA Total vendeur
- Une rémunération qui évolue en fonction de l'atteinte des paliers
- Prime possible sur l'ensemble des rayons de l'EPCC.

% CA Garanties Rémunérées	Taux de rémunération	Palier 1	Taux de rémunération	Palier 2	Taux de rémunération
Objectif Global	2%	3%	4%	5%	6%

FB PJ



Annexe 6 : Prime individuelle accessoires

FR
B
PJ

- Prime déflatonnée
- * CA Accessoires : CA des accessoires vendus avec un produit hard (sur le même bon de vente)
- Primes calculées selon le % du chiffre d'affaires total accessoires vendus avec un produit hard par le vendeur
- Paliers d'objectifs en % du chiffre d'affaires vente assistée
- % CA = Total CA Accessoires* / CA Total vendeur
- Une rémunération qui évolue en fonction de l'atteinte des paliers
- Prime possible sur l'ensemble des rayons de l'EPCS.

% CA Accessoires	Taux de rémunération	Palier 1	Taux de rémunération	Palier 2	Taux de rémunération
Objectif Global	1%	6%	3%	10%	5%



Annexe 7 : Prime individuelle abonnements radiotéléphonie

- Prime déplafonnée
- 2 paliers d'objectifs 98 et 110
- Rémunération % de la commission versée en magasin

Catégorie	Taux de rémunération	Objectif 1	Taux de rémunération	Objectif 2	Taux de rémunération
Forfait	2%	98%	3%	110%	7%
Forfait bloqué	2%	98%	4%	110%	5%
Depense	2%	98%	2%	110%	3%
Renouvellement	2%	98%	3%	110%	5%



FB
B PJ

Annexe 8 : Prime individuelle credits

- Prime déplaçonnée
- Paliers d'objectifs de Taux de Recours à Crédit
- TRC: CA réalisé avec un crédit (payant et gratuit) par rapport au CA total (par vendeur)
- L'objectif de Taux de Recours à Crédit tient compte du crédit gratuit
- Une rémunération qui évolue en fonction de l'atteinte des paliers
- L'objectif du TRC est calculé sur le ou les rayons d'affectation du vendeur
- La prime est calculée sur le % de CA réalisé avec un crédit classique.
- Prime possible sur l'ensemble des rayons de l'EPCS.

Taux de recours à Crédit	Taux de rémunération	Objectif 1	Taux de rémunération	Objectif 2	Taux de rémunération
Objectif	0,5%	10%	1,0%	15,0%	1,5%

FB
PS
B

ARTICLE 2-5 Techniciens services après-vente régionaux

Le statut défini dans le cadre du présent Accord s'applique aux salariés des établissements « Services Après Vente Régionaux ».

2-5.1 Eléments de rémunération

Leur rémunération mensuelle est constituée :

d'une partie fixe, correspondant au salaire de base du niveau III de la grille de salaires applicable dans leur établissement,

d'une partie variable dite « prime de résultat » dont le montant maximum s'établit à 630 Euros bruts auquel pourra, le cas échéant, s'ajouter une « surprime ».

Cette partie variable devra rémunérer les performances individuelles de chaque technicien.

2-5.2 Partie variable

La partie variable de la rémunération est calculée sur les résultats de chaque mois civil ; elle est versée avec la rémunération mensuelle suivant le mois de référence.

2-5.3 Primes semestrielles

La prime de fin d'année et la prime de vacances sont versées aux techniciens S.A.V. Régionaux conformément à la Convention Collective Carrefour, étant précisé que leur montant est calculé sur la moyenne des salaires des douze derniers mois (fixe et partie variable) à l'exclusion de toute prime à périodicité non mensuelle.

2-5.4 Retenues et indemnisations

Retenues :

Les retenues sur salaire pour absences sont calculées selon les cas en jours ouvrés, ouvrables, calendaires ou en heures sur la base de la partie fixe de la rémunération mensuelle de base.

Indemnisations :

- Jours non travaillés suite à absence pour repos supplémentaires, maladie – maternité – accident de travail – accident de trajet :

L'indemnisation est calculée sur la base de la partie fixe de la rémunération mensuelle augmentée de la moyenne de la partie variable des douze mois précédents.

Cette indemnisation est versée proportionnellement à la durée de l'absence et en application des règles fixées par les accords d'entreprise Carrefour pour chaque type d'absence.

- Heures non travaillées suite à absences pour circonstances de famille ou parentales et jours fériés chômés payés, temps passé en formation professionnelle et en délégation et pour les titulaires d'un mandat syndical ou de représentation du personnel le temps passé au titre de ces mandats en réunion organisée à l'initiative de l'employeur :

Le taux horaire retenu pour procéder à l'indemnisation est calculé sur la base de la partie fixe de la rémunération mensuelle augmentée de la partie variable versée le mois précédent

2-5.5 Modalités de calcul de la prime de résultat

Les critères d'attribution de la prime sont les suivants :

la quantité d'appareils terminés par jour et par technicien,
le taux de qualité des réparations par technicien.

Définition des critères

1/ La quantité d'appareils terminés par technicien :

Elle correspond à la quantité moyenne d'appareils réparés et terminés par jour, par technicien, calculée selon la formule ci-dessous :

$$\text{Quantité moyenne} = \frac{\text{Nombre d'appareils réparés et terminés dans le mois}}{\text{Nombre de jours effectivement travaillés}}$$

Le nombre d'appareils réparés terminés s'entend après application des taux de pondération tels que définis au 3/ ci-dessous.

2/ Le taux de qualité par technicien:

Ce taux s'établit mensuellement en fonction du nombre d'appareils, calculé sans pondération, nécessitant une nouvelle intervention dans les trois mois.

Il se calcule selon la formule ci-dessous :

$$\text{Taux de qualité} = 100 - \frac{\text{Nombre d'appareils nécessitant une nouvelle réparation dans les 3 mois}}{\text{Nombre d'appareils réparés durant le mois considéré}}$$

Exemple :

Au mois de janvier, un technicien a terminé 150 appareils. Pendant les mois de janvier, février et mars, 5 appareils sur les 150 ont dû faire l'objet d'une nouvelle intervention :

3/ Pondération du nombre d'appareils terminés :

Afin de tenir compte de la complexité plus ou moins grande des réparations à effectuer sur certaines familles de produits, il est appliqué des coefficients pondérateurs dans les conditions indiquées ci-dessous :

G.E.M.	Micro-ondes	0,6
	Autres produits	1,1
HIFI-TV-VIDEO	Caméscopes	1,5
	T.V.	1,2
	Autres produits	1
BAZAR	Scoters	2
	Autres produits	1

4/ Bonus en fonction du kilométrage :

Pour tenir compte du temps passé en tournée par les techniciens à domicile, un bonus est mis en place en fonction du nombre de kilomètres parcourus en moyenne par jour 1 travaillé à l'extérieur par chacun des techniciens au cours du mois concerné.

Nbre. moyen de kms .parcourus par jour	Bonus
< 100	0,50
≥ 100 < 125	0,75
≥ 125 < 150	1
≥ 150 < 175	1,25
≥ 175 < 200	1,50
≥ 200 < 225	1,75
≥ 225 < 250	2
≥ 250 < 275	2,25
≥ 275	2,50

Le bonus correspondant au nombre de kilomètres parcourus en moyenne au cours du mois vient s'ajouter au nombre d'appareils terminés pondérés pour chaque jour travaillé à l'extérieur.

Exemple :

Un technicien a travaillé 21 jours dont 10 à l'extérieur,
il a parcouru en moyenne entre 225 et 250 km les jours travaillés à l'extérieur,
il a terminé 90 appareils pendant le mois (50 en atelier et 40 à l'extérieur),
on y ajoutera un bonus de 20 appareils (10 jours pondérés chacun pour 2 unités)

Pour calculer sa productivité mensuelle on retiendra comme nombre d'appareils terminés : $90 + 20 = 110$.

¹ Hors trajet domicile-SAV et retour

5/ Grille de calcul de la prime

Taux de qualité

99	162	198	234	288	342	396	468	540	630
98	153	185	216	264	311	358	421	484	562
97	144	171	198	239	279	320	374	428	493
96	135	158	180	214	248	282	327	372	426
95	126	144	162	189	216	243	279	315	357
94	117	131	144	165	185	205	232	259	289
93	108	117	126	140	153	167	185	203	221
	5	5,5	6	6,5	7	7,5	8	8,5	9

*Nombre d'appareils
pondérés, terminés / jour*

Au delà de 9,5 appareils pondérés terminés par jour en moyenne sur le mois, le technicien percevra une « surprime » de 2 euros par appareil pondéré terminé supplémentaire.

2 exemples :

Exemple 1 :

Sur un mois donné, un technicien a travaillé 20 jours, il a terminé 207 appareils à un taux de qualité de 98,5%.

Sa productivité étant de 10,35 appareils par jour, sa prime sera constituée :

du positionnement dans la grille correspondant à sa productivité et son taux de qualité,

d'une « surprime » liée à une surperformance de 10,35 – 9,50 soit 0,85.

Il percevra une prime égale à : (sa prime « normale » 562 €) + (sa prime de sur performance (0,85 x 20 jours x 2 € = 34 €)).

Soit : 562 € + 34 € = 596 €

Exemple 2 :

Sur un mois donné, un technicien a travaillé 20 jours, il a terminé 252 appareils à un taux de qualité de 98,5%.

Sa productivité étant de 12,6 appareils par jour, sa prime sera constituée :

du positionnement dans la grille correspondant à sa productivité et son taux de qualité,

d'une « sur prime » liée à une sur performance de 12,60 – 9,50 soit 3,10.

Il percevra une prime égale à : (sa prime « normale » 562 €) + (sa prime de sur performance (3,10 x 20 jours x 2 € = 124 €)).

Soit : 562 € + 124 € = 686 €

6/ incidence des absences sur le montant de la prime brute

Le critère « quantité d'appareils terminés pondérés par jour » est désormais calculé en rapportant la somme du nombre d'appareils terminés pondérés et du nombre de bonifications kilométriques au nombre de jours réellement travaillés par le technicien dans le mois.

La productivité ainsi déterminée permet de positionner le technicien dans la grille et d'obtenir un montant de prime théorique.

Cette prime théorique est ensuite ramenée au prorata du nombre de jours réellement travaillés par le technicien.

Les dispositions du présent 6/ sont conclues pour une durée déterminée d'un an. Il pourra être reconduit pour une ou plusieurs périodes d'égale durée dans la mesure où le taux d'absentéisme annuel, tel qu'il figure au tableau de bord, n'a pas progressé de plus de 5% par rapport à celui observé pour l'exercice précédent.

ACCORDS A DUREE DETERMINEE – Texte non codifié

INTERESSEMENT COLLECTIF 2017/2019

Accord d'intéressement collectif à durée déterminée du 1er janvier 2017 au 31 décembre 2019.

**ACCORD D'INTERESSEMENT
2017/2018/2019**

Entre

Les Sociétés CARREFOUR HYPERMARCHÉS S.A.S et CENTRE DE FORMATION ET DE
COMPETENCES,

représentées par Agnès Békourian, Directrice des Relations Sociales,

D'une part,

ET

Les Organisations Syndicales ci-dessous désignées :

▪ **LA CONFEDERATION FRANCAISE DEMOCRATIQUE DU TRAVAIL (C.F.D.T.)**
Représentée par Monsieur Thierry BABOT, Délégué Syndical National Hypermarchés, dûment
habilité ;

▪ **LE SYNDICAT NATIONAL CFE-CGC DE L'ENCADREMENT DU GROUPE
CARREFOUR (SNEC CFE-CGC Agro)**
Représentée par Monsieur Gérard BASNIER, Délégué Syndical National Hypermarchés, dûment
habilité ;

▪ **LA CONFEDERATION GENERALE DU TRAVAIL (C.G.T.)**
Représentée par Monsieur Franck GAULIN, Délégué Syndical National Hypermarchés, dûment
habilité ;

▪ **LA FEDERATION GENERALE DES TRAVAILLEURS DE L'AGRICULTURE, DE
L'ALIMENTATION, DES TABACS ET ALLUMETTES (F.G.T.A. / F.O.)**
Représentée par Madame Jacqueline POITOU, Déléguée Syndicale Nationale Hypermarchés,
dûment habilitée ;

D'autre part,

Il a été convenu le 28 juin 2017, le présent accord d'intéressement.

BT TB
PJ

1

PREAMBULE

Le présent accord d'intéressement collectif a pour objet d'instituer un intéressement collectif présentant un caractère aléatoire avec la volonté d'associer les salariés au progrès de leurs entreprises et de respecter la contribution de chacun à l'amélioration des performances de leurs établissements pour les exercices 2017, 2018 et 2019.

L'intéressement est un moyen équilibré de motivation pour celles et ceux qui participent quotidiennement à l'activité de l'entreprise, dans la mesure où le résultat de leur investissement individuel et collectif est pour partie partagé.

Les parties signataires sont convaincues que cet accord motivera l'ensemble des salariés et que leur engagement contribuera au développement économique de l'entreprise.

C'est dans cet esprit, qu'il a été décidé de retenir trois critères objectifs, pertinents, accessibles, mesurables et motivants :

- L'atteinte des objectifs de CA HT surface de vente cumulés des magasins entrant dans le champ d'application de l'accord et le taux d'EBIT DAR cumulé des magasins entrant dans le champ d'application de l'accord ;
- L'évolution du parcours clients sur les items relatifs à la relation client et à l'excellence opérationnelle ;
- Le taux de réalisation du CA HT surface de vente magasin par rapport aux prévisions.

Les modalités de calcul de l'intéressement collectif mais également les modalités de répartition entre les salariés concernés, ont été élaborées dans le but d'aboutir à un accord simple et équilibré garantissant une rétribution de l'effort collectif et une solidarité entre les magasins et le siège. Notamment, le critère de répartition du temps de présence sur l'année de référence retenu, est considéré comme correspondant le mieux à la contribution de chacun dans l'effort collectif nécessaire au développement de l'entreprise.

Le bénéfice du versement de l'intéressement à une équipe de travail dépend étroitement de la solidarité dont fait preuve chacun des collaborateurs en vue de la réalisation de l'objectif commun, et ce quel que soit sa fonction ou son statut.

Les dispositions du présent accord ne se cumuleront pas avec des dispositions de même nature qui pourraient devenir obligatoires au cours des trois années d'application.

Compte tenu de la législation actuellement en vigueur, les primes d'intéressement versées aux salariés au titre du présent accord n'auront pas le caractère de rémunération au sens de l'article L.242-1 du code de la sécurité sociale. Elles seront exonérées de cotisations de sécurité sociale et de toute autre cotisation ou prélèvement ayant la même assiette que les cotisations de sécurité sociale.

Elles sont, en revanche, assujetties à la Contribution Sociale Généralisée (CSG) et à la Contribution au Remboursement de la Dette Sociale (CRDS), ainsi qu'au forfait social.

Elles sont soumises à l'impôt sur le revenu, sauf investissement de celles-ci dans le PERP ou le PERCO mises en place au sein du Groupe, dans les 15 jours suivant leur versement.

TS M
PJ-2 M

Au cas où l'application du présent accord viendrait à entraîner le paiement de charges sociales et fiscales non prévues à l'origine, notamment en cas de changement de législation, lesdites charges s'imputeraient sur l'intéressement dû au personnel.

Les primes d'intéressement versées ne pourront se substituer à aucun élément de rémunération en vigueur au moment de la mise en place de l'accord et soumis à cotisations sociales en application de l'article L.242-1 du Code de la Sécurité Sociale.

Les dispositions du présent accord ne se cumuleront pas avec les dispositions de même nature qui pourraient devenir obligatoire au cours des 3 exercices d'application.

Le présent accord d'intéressement est conclu en application des dispositions des articles L 3311-1 et suivants du Code du Travail.

Le présent accord fait suite à plusieurs réunions de négociations qui se sont déroulées le 22 mai 2017, le 30 mai 2017, le 06 juin 2017 et le 19 juin 2017.

TB
PJ BT
b 3

TITRE PREMIER : DISPOSITIONS GENERALES

Article I.1 - OBJET

Le présent accord constitue un accord d'intéressement.

Il est conclu conformément aux dispositions des articles y afférant relevant du code du travail.

Le présent accord a pour objet de définir :

- Le cadre d'application et la durée de l'accord ;
- Les bénéficiaires ;
- Les conditions et modalités de calcul de l'intéressement retenues et les plafonnements applicables ;
- Les critères et les modalités de répartition des produits en découlant dans le respect des dispositions prévues dans le Code du travail ;
- La périodicité et les modalités de versement des primes d'intéressement ;
- Les modalités de versement des primes d'intéressement dans un P.E.G. ou un PERCO ;
- Les procédures convenues pour régler les différends qui peuvent surgir dans l'application de l'accord ou lors de sa révision ;
- Les modalités d'information individuelle et collective du personnel ;
- Les modalités de dépôt de l'accord.

Tout ce qui ne serait pas prévu par l'accord sera régi par les textes légaux et réglementaires en vigueur, relatifs à l'intéressement des salariés de l'entreprise et s'il y a lieu par tous les avenants qui pourront être ultérieurement conclus et annexés au présent accord.

Article I.2 – CHAMP D'APPLICATION DE L'ACCORD

⇒ Sociétés entrant de plein droit dans le champ d'application de l'accord :

L'accord d'intéressement concerne l'ensemble des sociétés et leurs établissements existants à la date de la signature du présent accord et dont la liste figure en **annexe 5**.

L'ensemble des salariés de ces sociétés ont vocation à bénéficier des dispositions du présent accord sous réserve qu'ils satisfassent aux conditions stipulées à l'article I.3 ci-dessous.

⇒ Sociétés ayant la faculté d'adhérer à cet accord d'intéressement :

Toute adhésion d'une entreprise nouvelle à l'accord d'intéressement fera l'objet d'un avenant, obéissant aux mêmes règles de conclusion et de dépôt que l'accord lui-même.

L'avenant devra être signé par l'ensemble des parties concernées, c'est-à-dire, tant par les représentants de la nouvelle entreprise adhérente, que par les parties signataires de l'accord d'intéressement initial.

TO BA
PT 4 M

Conformément à la circulaire interministérielle du 14 septembre 2005, une société contrôlée (au sens de l'article L. 233-3 du Code de commerce) par une ou plusieurs des entreprises déjà parties à l'accord d'intéressement pourra adhérer, de plein droit, au présent accord par avenant signé par les représentants employeurs et salariés de la société contrôlée selon l'une des modalités prévues par les articles L. 3312-5 et D. 3313-5 et suivants du Code du travail.

Cette adhésion devra intervenir dans les six premiers mois de l'exercice au cours duquel elle prendra effet et sera signifiée aux autres parties au présent accord.

Article 1.3 – SALAIRES BENEFICIAIRES

L'intéressement défini par le présent accord est réservé aux seuls salariés des sièges et établissements des sociétés signataires relevant des annexes Employés, Agents de Maîtrise et Cadres de la Convention Collective de Branche.

Les salariés bénéficiaires devront justifier à la clôture de l'exercice d'une ancienneté minimale de trois mois dans le groupe Carrefour, au sens des articles relevant du Code du travail.

Cette ancienneté est appréciée à la fin de l'exercice ou à la date du départ du bénéficiaire durant l'exercice.

L'ancienneté requise s'entend de la durée totale d'appartenance au groupe Carrefour, que celle-ci soit continue ou discontinue, acquise au cours d'un ou plusieurs contrats de travail et sans que les périodes de suspension du contrat de travail, pour quelque motif que ce soit puissent être déduites.

Pour la détermination de l'ancienneté, sont pris en compte tous les contrats de travail exécutés au cours de la période de calcul de l'intéressement et des douze mois qui la précèdent, qu'ils soient à durée déterminée ou indéterminée.

Pour les salariés en CDD, la durée d'appartenance à l'entreprise doit être déterminée en tenant compte de la totalité de l'ancienneté acquise au cours de la période de calcul et des 12 mois qui la précède, que celle-ci ait été acquise au titre d'un ou plusieurs contrats de travail.

Elle s'apprécie à la date de clôture de l'exercice de calcul concerné ou à la date du départ en cas de rupture de contrats en cours d'exercice (article L. 3342-1 du Code du travail).

La rupture du contrat de travail, quelle qu'en soit la cause, ne peut avoir d'incidence sur les droits dus au titre de l'intéressement.

TB
PJ
LC
B
5

TITRE DEUXIEME : CRITERES ET MODALITES SERVANT AU CALCUL DE L'INTERESSEMENT COLLECTIF

Article II.1 – CARACTERISTIQUES DE L'INTERESSEMENT

Les sommes attribuées au titre de l'intéressement ne peuvent se substituer à aucun des avantages ou éléments de rémunérations en vigueur dans la Société ou qui deviendraient obligatoires en vertu des règles légales ou de clauses contractuelles.

Par élément de rémunération, il faut entendre ce qui constitue l'assiette des cotisations sociales au sens de l'article L 242-1 du Code de la Sécurité Sociale.

Le montant de l'intéressement ne dépend pas d'une décision discrétionnaire de l'une des parties signataires, mais uniquement des règles de calcul définies dans le présent accord.

Ainsi, nul ne peut prétendre percevoir un intéressement différent de celui découlant de la formule de calcul annoncé et conforme à l'application de l'accord.

L'égard à son caractère par nature aléatoire, l'intéressement est variable d'un exercice à l'autre et peut être nul. Les signataires s'engagent à accepter le résultat tel qu'il ressort des calculs. En conséquence, les cocontractants ne considèrent pas l'intéressement versé à chaque intéressé comme un avantage acquis.

Les différentes règles de calcul de l'intéressement ne font intervenir que des éléments caractérisant les résultats ou les performances de l'entreprise, éléments sur lesquels chaque membre du personnel peut avoir une action directe ou indirecte.

L'intéressement présente un caractère collectif puisqu'il a comme origine des données traduisant la marche de la société et des unités de travail d'une part, et qu'il est ouvert à tous les salariés bénéficiaires, d'autre part.

Les primes individuelles versées aux salariés du fait du présent accord bénéficient des avantages suivants :

- elles n'auront pas le caractère de rémunération ou d'élément de salaire au sens de l'article L 242-1 du Code de la Sécurité Sociale pour l'application de la législation du travail et de la Sécurité Sociale ;
- l'entreprise sera autorisée à les déduire des bases retenues pour l'assiette de l'impôt sur les sociétés ;
- elles sont cependant assujetties à la CSG et à la CRDS, et sous réserve de l'article 11, à l'impôt sur le revenu.

Au cas où l'application du présent accord devrait entraîner le paiement des charges sociales ou fiscales non prévues à l'origine, notamment en cas de changement de législation, les dites charges s'imputeraient sur l'intéressement dû au personnel.

TS B1 M
PS 6

Article II.2 – MODALITES, CALCULS ET REPARTITIONS

II.2.1 – SEUIL DE DECLENCIEMENT CONDITIONNANT LE VERSEMENT DE L'INTERESSEMENT

Tout versement d'un intéressement collectif est conditionné, préalablement, à la constatation d'un progrès économique au cours d'un exercice social tel que reflété par le compte d'exploitation.

En tout état de cause, aucune prime d'intéressement ne pourra être distribuée si l'EBIT DAR cumulé des magasins entrant dans le champ d'application du présent accord n'atteint pas au moins 0.20 % du Chiffre d'Affaires HT Surface de vente cumulé de ces mêmes magasins sur la période concernée, en l'occurrence l'année civile.

En conséquence, si ce seuil n'est pas atteint, le calcul de l'intéressement ne sera pas déclenché sur la période concernée et donc aucun intéressement ne sera versé.

II.2.2 – LES CRITERES PRIS EN COMPTE POUR LE CALCUL DE L'INTERESSEMENT

A) L'atteinte des objectifs de CA HT surface de vente cumulé des magasins entrant dans le champ d'application et le taux d'EBIT DAR cumulé de ces mêmes magasins

L'intéressement à distribuer au titre de la part nationale est déterminé par la grille 1 jointe en annexe 1 au présent accord dans les conditions suivantes :

Application au salaire annuel brut de chaque salarié bénéficiaire d'un pourcentage en fonction de la combinaison croisée, de l'atteinte des objectifs de C.A.H.T. surface de vente cumulé des magasins entrant dans le champ d'application du présent accord et du pourcentage de EBIT DAR de ces mêmes magasins.

- L'atteinte des objectifs de CA HT surface de vente cumulé de l'ensemble des magasins concernés entrant dans le champ d'application de l'accord est établie selon la formule suivante :

$$\frac{\text{CA HT surface de vente réalisé dans l'année civile concernée}}{\text{CA HT surface de vente prévu dans l'année civile concernée}}$$

Exprimé en pourcentage arrondi à deux chiffres après la virgule.

- Le résultat cumulé avant frais financiers, impôts, amortissements, provisions et loyers des magasins entrant dans le champ d'application du présent accord (EBIT DAR) exprimé en pourcentage du CA HT surface de vente des magasins concernés.

Ces deux paramètres s'entendent à magasins constants, c'est-à-dire exploités sur la totalité de l'année concernée.

TB
PJ
B1
B3 7

B) Le parcours clients

Le parcours clients est une enquête permettant de mesurer la satisfaction des clients sur une sélection de critères couvrant l'expérience vécue en magasin par nos clients.

L'intéressement à distribuer est déterminé au travers de **deux grilles jointes en annexe** au présent accord.

Annexe 2 : grille 2 relative à la relation client axée sur les 5 items suivants :

- Amabilité du personnel en rayons
- Amabilité du personnel en caisses
- Amabilité à l'accueil
- Disponibilité du personnel
- Propreté du magasin

Annexe 3 : grille 3 relative à l'excellence opérationnelle axée sur les 5 items suivants :

- Disponibilité des produits habituels
- Disponibilité des promos
- Attente en caisse
- Qualité fraîcheur des produits frais
- Exactitude des prix rayon/caisses

La prime versée sera celle correspondant au meilleur résultat entre les deux grilles

Le montant maximum déterminé pour ce critère ne pourra être supérieur à 480 euros par année civile.

Pour le personnel rattaché à un magasin :

L'atteinte des objectifs du parcours clients du magasin concerné entrant dans le champ d'application de l'accord sera établie selon la formule suivante :

Grille « relation client : (grille 2 - annexe 2)

Le montant distribué est calculé sur la combinaison croisée entre la moyenne générale annuelle de la note relative aux cinq items de la « relation client » de l'année N et l'évolution de la moyenne de la note de ces 5 mêmes items de l'année N par rapport à l'année N-1.

Afin de calculer la moyenne générale annuelle relative à la « relation client », il est nécessaire de calculer la moyenne des notes obtenues sur l'année civile ainsi que l'évolution de la moyenne des notes par rapport à N-1.

Moyenne générale annuelle de l'année N – Moyenne des notes de l'année N

Il est précisé que les notes mensuelles prises en compte pour le calcul de la moyenne générale annuelle sont elles mêmes composées de la moyenne des notes de trois mois glissants.

TD
PJ 8

Evolution de la moyenne des notes :

Moyenne des notes de l'année N – Moyenne des notes de l'année N-1.

Grille de l'excellence opérationnelle (**grille 3 - annexe 3**) :

Le montant distribué est calculé sur la combinaison croisée entre la moyenne générale annuelle de la note relative aux cinq items de « l'excellence opérationnelle » de l'année N et l'évolution de la moyenne de la note des ces 5 mêmes items de l'année N par rapport à l'année N-1.

Afin de calculer la moyenne générale annuelle relative à « l'excellence opérationnelle », il est nécessaire de calculer la moyenne des notes obtenues sur l'année civile ainsi que l'évolution de la moyenne des notes par rapport à N-1.

Moyenne générale annuelle de l'année N – moyenne des notes de l'année N
Il est précisé que les notes mensuelles prises en compte pour le calcul de la moyenne générale annuelle sont elles mêmes composées de la moyenne des notes de trois mois glissants.

Evolution la moyenne des notes :

Moyenne des notes de l'année N – Moyenne des notes de l'année N-1

Exemple :

La moyenne annuelle des notes des 5 items de la « relation client » pour l'année N est de 170.
La moyenne des notes des 5 items de la « relation client » pour l'année N-1 était de 165 soit une variation de + 5.
Conformément à la **grille 2 en annexe 2** la prime versée serait de 340 euros.

La moyenne annuelle des notes des 5 items de « l'excellence opérationnelle » pour l'année N est de 115.
La moyenne des notes des 5 items de « l'excellence opérationnelle » pour l'année N-1 était de 100 soit une variation de + 15.
Conformément à la **grille 3 en annexe 3** la prime versée serait de 480 euros.

Le montant de la prime versée pour le critère « parcours client » sera le plus favorable entre les deux grilles soit un montant de prime de 480 euros.

Pour l'année 2016, les notes moyennes de la grille relation client et excellence opérationnelle de chaque magasin sont rappelées en **annexe 6** du présent accord.

Pour le personnel rattaché à un siège et le personnel des magasins exploités pendant moins de deux exercices consécutifs complets.

Le montant distribué sera calculé sur la moyenne des meilleurs montants atteints sur le critère concerné par l'ensemble des magasins entrant dans le champ d'application du présent accord pour la période considérée soit l'année civile.

TB
PJ BC
B 9

C) La réalisation du chiffre d'affaires surface de vente par rapport aux prévisions

L'intéressement à distribuer est déterminé par la grille 4 jointe en annexe 4 au présent accord.

Le montant maximum déterminé par cette grille ne pourra être supérieur à 200 euros par année civile.

Pour le personnel rattaché à un magasin :

- L'atteinte des objectifs de CAHT surface de vente du magasin concerné entrant dans le champ d'application de l'accord est établi selon la formule suivante :

$$\frac{\text{CA HT surface de vente réalisé au titre de l'année civile concernée}}{\text{CA IIT surface de vente prévisionnel pour l'année civile concernée}}$$

Exprimée en pourcentage arrondi à deux chiffres après la virgule.

Il est précisé que le CA HT prévisionnel de chaque magasin est arrêté par la Direction au plus tard le 31 mars de l'année concernée.

Pour l'année 2017, les CA IIT prévisionnels de chaque magasin sont rappelés en annexe 7 du présent accord.

Pour les années 2018 et 2019, les directeurs de magasin feront une présentation du CA IIT prévisionnel au comité d'établissement ou comité d'entreprise avant le 30 avril de chaque année.

De même, afin de voir l'évolution du CAHT surface de vente réalisé par rapport au CAIT surface de vente prévu, un suivi mensuel sera présenté au sein de chaque comité d'établissement ou comité d'entreprise entrant dans le champ d'application du présent accord.

Pour le personnel rattaché à un siège et le personnel des magasins exploités pendant moins de deux exercices consécutifs complets.

Le montant distribué sera calculé sur la moyenne des montants atteints sur le critère concerné par l'ensemble des magasins entrant dans le champ d'application du présent accord pour la période considérée soit l'année civile.

TB BA M
PT 10

II.2.3 – CAS PARTICULIERS

A) LES MAGASINS QUI FERAIENT L'OBJET D'UN REMODELING SUR LA PERIODE DU 1er OCTOBRE AU 31 DECEMBRE DE L'EXERCICE EN COURS.

Dans le cadre de la rénovation des hypermarchés, la direction de Carrefour Hypermarchés France a décidé d'effectuer un « remodeling » sur certains hypermarchés.

Le « remodeling » de ces magasins nécessite une période incompressible de travaux de 8 à 12 semaines environ qui peuvent perturber le flux client et par conséquent l'image du magasin concerné.

Afin de neutraliser la période de « remodeling » de ces magasins, il est convenu, en accord avec les partenaires sociaux, d'appliquer les critères et règles ci-après :

Pour les magasins qui feraient l'objet d'un « remodeling », dont les travaux commenceraient ou se termineraient dans le courant du dernier trimestre de l'exercice en cours (entre le 1^{er} octobre et le 31 décembre de l'année civile considérée), la note « parcours client » prise en considération pour le calcul de l'intéressement sur les critères « Relation Client » et « Excellence Opérationnelle » sera la moyenne des notes la plus favorable entre :

- la moyenne des notes ayant précédé le début du « remodeling » (moyenne des notes du mois de janvier jusqu'au début du mois du « remodeling »),
- ou, la moyenne des notes obtenue à la fin de l'année civile concernée si celle-ci est plus favorable que celle dont bénéficiait le magasin avant le début des travaux.

Cette disposition prévaut pour les magasins concernés sur la période d'application du présent accord.

B) LA NEUTRALISATION DES EVENEMENTS EXCEPTIONNELS

Les magasins qui subiraient un « événement de nature exceptionnelle » affectant leur activité feraient l'objet d'un traitement différencié pour la détermination des critères de la part magasin selon les deux cas de figure suivants :

1°) Cas d'un événement de nature exceptionnelle perturbant l'activité du magasin pour une durée inférieure à 6 mois :

Concernant le critère de « réalisation du chiffre d'affaires surface de vente par rapport aux prévisions », la période concernée par cet événement sera exclue du calcul.

Concernant les critères relatifs à la « relation client » et à « l'excellence opérationnelle », la note retenue sera la moyenne des notes la plus favorable entre :

- la moyenne des notes ayant précédé la date de survenance de l'événement de nature exceptionnelle,
- ou la moyenne des notes obtenue à la fin de l'année civile concernée si celle-ci est plus favorable que celle dont bénéficiait le magasin le mois précédant l'événement exceptionnel.

PJ TB
PI
11

2°) Cas d'un événement de nature exceptionnelle perturbant l'activité du magasin pour une durée supérieure à 6 mois :

Concernant le critère de « réalisation du chiffre d'affaires surface de vente par rapport aux prévisions », le montant distribué sera égal au montant moyen distribué aux autres magasins.

Concernant le parcours clients, le montant distribué sera égal au montant moyen distribué aux autres magasins.

Définition de l'évènement de « nature exceptionnelle »

Un évènement exceptionnel correspond à un évènement « extérieur, imprévisible et inévitable » subi au cours de l'année civile, générant une fermeture totale ou partielle de plus de 25% de la surface de vente, impliquant une remise en état du magasin et une contraction du chiffre d'affaires supérieure à 20% sur le mois de survenance ou 10% sur les 3 mois qui suivent.

Il est expressément stipulé que les aléas climatiques (neige, inondations) ne constituent pas des évènements de « nature exceptionnelle ».

En revanche, la fermeture partielle ou complète d'un magasin liée à des travaux consécutifs aux intempéries et répondant aux autres critères est considérée comme des évènements de nature exceptionnelle.

Concernant la période de perturbation, elle s'entend depuis la date de survenance de l'évènement jusqu'à la date de fin des travaux de remise en état du magasin.

II.2.4 – MODALITES DE REPARTITION DE L'INTERESSEMENT ENTRE LES BENEFICIAIRES :

Le montant global de la prime d'intéressement résultant des calculs exposés ci-dessus sera individualisé, selon les modalités suivantes :

- ⇒ Pour les salariés à temps partiel : un prorata des heures contractuelles augmentées des heures complémentaires réalisées sur l'exercice sera effectué par rapport à la durée conventionnelle du travail.
- ⇒ Pour tous les salariés : un prorata de leur temps de présence sur l'exercice considéré sera effectué.

Sont assimilées à du temps de présence, tels que définis par la convention collective Carrefour, les périodes d'absences pour les raisons suivantes : congés payés, congés pour évènements familiaux, jours de repos supplémentaires, heures de délégation, formation économique, sociale et syndicale, formation effectuée à la demande de l'employeur, repos compensateur légal et exercice des fonctions de conseiller prud'homal.

Concernant les absences pour congé de maternité ou d'adoption, congé de paternité, absences consécutives à un accident du travail (excepté les accidents de trajets), ou à une maladie professionnelle, pour lesquelles la rémunération visée à l'article II.2.2 A sera reconstituée fictivement conformément aux dispositions de la convention collective Carrefour, elles sont également assimilées à du temps de présence.

TS B1 M
12
PJ

Il en résulte que toute absence pour un autre motif sera déduite du temps de présence pour le calcul de l'intéressement.

La grille 1 indique un montant de l'intéressement collectif exprimé en pourcentage du salaire annuel brut de chaque salarié bénéficiaire.

Les grilles 2, 3 et 4 indiquent, un montant de l'intéressement collectif exprimé en Euros pour un salarié à temps complet et présent toute l'année.

Pour les salariés entrés ou sortis en cours d'année ainsi que pour les salariés à temps partiel, il sera pratiqué une proratisation. Il en sera de même pour les salariés sortis ou rentrés en cours d'année ou non présents sur l'année pour cause de suspension de contrat de travail (congé parental, congé sabbatique, congé sans solde...).

En cas de mutation d'un salarié au cours de l'année considérée, les droits sont attribués au prorata du temps de présence passé dans chaque magasin.

Pour les salariés à temps complets, les heures supplémentaires seront prises en compte dans la limite du temps plein.

Article II.3 – PLAFONNEMENT DE L'INTERESSEMENT

Plafond global :

Le montant global des sommes distribuées aux salariés bénéficiaires ne doit pas dépasser 20% du total des salaires bruts versés à l'ensemble des salariés au cours de l'exercice au titre duquel est calculé l'intéressement.

Plafond individuel :

Le montant des sommes attribuées à un même salarié, au titre d'un même exercice, ne peut excéder une somme égale à la moitié du plafond annuel de sécurité sociale sur la période de référence.

Lorsque le salarié n'a pas accompli une année entière de présence dans l'établissement, ce plafond est égal à la somme des plafonds mensuels correspondants.

Article II.4 – VERSEMENT DE L'INTERESSEMENT ET INFORMATION DU SALARIE

Le montant net de l'intéressement acquis individuellement fera l'objet d'un paiement dans la 2^{ème} quinzaine du mois de mars suivant chaque exercice considéré.

Ainsi, pour les années 2017, 2018 et 2019, l'intéressement sera calculé sur l'année civile soit du 1^{er} janvier au 31 décembre de l'année considérée.

Chaque versement fera l'objet d'un bulletin d'option adressé au collaborateur rappelant les règles essentielles de répartition, le résultat global de l'intéressement, son montant moyen, la part revenant à chaque salarié bénéficiaire en application du présent accord ainsi que le montant du précompte au titre des prélèvements obligatoires.

Pour les collaborateurs qui en font la demande, le bulletin d'option sera notifié par messagerie électronique par le teneur de compte.

TB
PJ
13
B

Ce bulletin d'option rappellera les conditions de versement de l'intéressement collectif et permettra au salarié d'exercer son choix, dans un délai de quinze jours à compter de la date de réception du bulletin d'option, au regard de l'intéressement afin que toute ou partie de la part du montant de la prime d'intéressement lui revenant lui soit :

- o directement réglée
- et/ou
- o affectée au PEG et ou PERCO du Groupe Carrefour.

En cas de départ de l'entreprise, le salarié bénéficiaire devra faire connaître à l'employeur l'adresse à laquelle le montant de la prime d'intéressement collectif devra lui être transmis et l'informer de ses éventuels changements d'adresse. A défaut, ces informations lui seront communiquées à la dernière adresse connue.

Si le salarié ne peut être atteint, les sommes dues au titre de l'intéressement seront tenues à sa disposition par l'entreprise pendant une durée d'un an à compter de la date limite de versement de la prime d'intéressement.

Passé ce délai, ces sommes sont remises à la Caisse des Dépôts et Consignations où l'intéressé peut les réclamer jusqu'au terme de la prescription prévu par le III de l'article L.312-20 du Code monétaire et financier.

Article II.5 – AFFECTATION DE L'INTERESSEMENT

A compter de la date de réception du bulletin d'option, le salarié disposera alors d'un délai de 15 jours pour faire connaître son choix.

La demande du bénéficiaire doit être formulée par écrit, à l'adresse indiquée dans le bulletin d'options envoyé par courrier simple, dans un délai de quinze jours à compter de la date à laquelle le bénéficiaire est présumé avoir été informé du montant qui lui est attribué.

A ce titre, le salarié sera présumé avoir été informé du montant qui lui aura été attribué à l'issue d'un délai de 4 jours calendaires suivant la date d'envoi (par voie postale ou par sa mise en ligne), du bulletin d'option. Le délai de 15 jours laissé au bénéficiaire pour faire connaître son choix sera donc calculé à compter de cette date présumée.

A défaut de réponse du salarié dans le délai imparti, l'intéressement sera, par défaut, affecté en intégralité au PEG Carrefour (Plan d'Epargne Groupe) conformément aux dispositions légales et au règlement du PEG Carrefour c'est-à-dire sur le FCPE (Fonds Commun de Placement d'Entreprise) désigné à cet effet par le Conseil de Surveillance des FCPE Carrefour.

Postérieurement au placement sur le plan d'épargne salariale, le salarié pourra effectuer un transfert/arbitrage de ses avoirs issus de l'intéressement dans le FCPE de son choix par simple demande auprès du teneur de compte unique et sans frais pour les salariés conformément aux règlements du PEG et du PERCO.

Le versement est abondé dans les conditions fixées par le règlement du Plan d'Epargne Groupe Carrefour ou du Plan d'Epargne Retraite Collectif (PERCO).

TG BT
PJ 14

Article II.6 - DROIT DE RETRACTATION TRANSITOIRE DU SALARIE

Le droit à rétractation conformément à la loi du 6 Août 2015 concerne les salariés qui n'auront pas répondu au bulletin d'option et dont la prime d'intéressement aura été versée par défaut sur le PEG Carrefour.

Ces salariés seront informés de l'affectation de leur prime d'intéressement par défaut sur le PEG par tout moyen permettant d'en connaître la date de réception.

Conformément au III de l'article 150 de la Loi n°2015-990 du 6 août 2015, les salariés qui n'auront pas répondu au bulletin d'option et dont la prime individuelle d'intéressement aura été versée par défaut sur le PEG pourront demander le déblocage de leur intéressement dans un délai de 3 mois à compter de la notification de l'affectation de leur intéressement au PEG.

Dans cette hypothèse, les droits correspondants sont calculés sur la base de la première valeur liquidative applicable à la date de la démarche de rétractation.

Ce droit à rétractation du salarié sera en vigueur pour les seuls droits à l'intéressement attribués entre le 01 janvier 2017 et le 31 décembre 2017.

Les salariés souhaitant se rétracter pourront formuler leurs demandes auprès du teneur de compte ou du service des ressources humaines de leur établissement.

Article II.7 – REGIME FISCAL ET SOCIAL

Au point de vue fiscal, l'intéressement est un revenu. A ce titre, il est imposé entre les mains des bénéficiaires dans les mêmes conditions que les traitements et salaires et se trouve soumis à la CSG et à la CRDS.

Néanmoins, la partie versée sur un Plan d'Epargne Entreprise est exonérée d'impôt dans le cas du respect des obligations souscrites dans le cadre dudit plan, et en tout état de cause, dans la limite d'un montant égal à la moitié du plafond annuel moyen retenu pour le calcul des cotisations de la Sécurité Sociale, mais bloqué 5 ans.

Au point de vue social, les sommes allouées au titre de l'intéressement ne sont pas assujetties aux cotisations de l'ensemble des charges sociales salariales et patronales résultant de la législation de la Sécurité Sociale, dans la limite de la moitié du plafond moyen annuel de la Sécurité Sociale. L'intéressement est soumis à la CSG et à la CRDS.

Ces sommes sont soumises pour l'employeur au forfait social.

Article II.8 - INFORMATION DES SALARIES ET DES INSTANCES REPRESENTATIVES ET CONTROLE

Article II.8.1 INFORMATION INDIVIDUELLE

Lors de la conclusion de son contrat de travail, le salarié reçoit un livret d'épargne salariale présentant l'ensemble des dispositifs d'épargne salariale proposés par la société.

RJ TB
15

A la date de la répartition de l'intéressement, chaque salarié reçoit un document distinct du bulletin de paie mentionnant le montant de l'enveloppe d'intéressement distribuable, le montant moyen perçu par les bénéficiaires et le montant des droits individuels, ainsi que les retenues opérées au titre de la CSG et de la CRDS.

Cette fiche comporte en annexe une note rappelant les règles de calcul et de répartition prévues à l'accord.

Article II.8.2 INFORMATION COLLECTIVE ET CONTROLE

L'ensemble des parties signataires engageant les établissements à mettre en œuvre mensuellement une information propre à animer l'accord d'intéressement.

Après l'arrêt définitif des comptes, chaque Comité Central d'Entreprise ou Comité d'entreprise des sociétés signataires recevra toutes les informations nécessaires sur les éléments de calcul des résultats globaux retenus pour la mise en œuvre du présent accord.

Le procès-verbal de la réunion sera transmis à chaque comité d'établissement ou, à défaut, aux délégués du personnel, en temps utile, en vue de la réunion au cours de laquelle leur seront soumises les informations se rapportant aux résultats de l'établissement intervenant dans le calcul de l'intéressement.

Un procès verbal de la réunion de chaque Comité Central d'Entreprise ou Comité d'entreprise et le procès-verbal de la réunion du Comité d'établissement feront l'objet d'un affichage dans chaque établissement.

Chaque salarié recevra les éléments de calculs individuels des sommes lui revenant.

Article II.9 – MODIFICATION DE L'ENVIRONNEMENT JURIDIQUE DE L'ACCORD

En cas de dispositions légales novatrices, édictant des obligations de partage de profit, différentes ou de même nature que celles déterminées au présent accord, ces avantages ne se cumuleront pas avec l'accord, et seules les dispositions plus favorables seront retenues.

De même, la remise en cause des exonérations fiscales, sociales, patronales, en vigueur à la date de conclusion de l'accord, entraînera l'imputation des charges sociales ou fiscales nouvelles à payer sur l'intéressement dû au personnel.

Dans les deux cas visés aux deux paragraphes ci-dessus, le montant des sommes nouvellement mises à la charge de l'entreprise (charges sociales ou fiscales comprises) viendront en diminution du résultat issu de la formule du calcul de l'intéressement visé ci-après.

Article II.10 – REGLEMENT DES LITIGES

Tout différend concernant l'application du présent accord est d'abord soumis à l'examen des parties signataires en vue de rechercher une solution amiable.

En effet, en cas de contestation, le Comité d'établissement ou le Comité Central d'Entreprise concerné sera saisi en vue d'une éventuelle conciliation.

TG B1
PJ 16
D

TITRE TROISIEME : DISPOSITIONS FINALES

Il est rappelé que les dispositions du présent accord se substituent, à compter de leur date d'application, à toute disposition, pratique et usage en vigueur antérieurement et ayant le même objet.

Article III.1 : CONDITIONS DE VALIDITE DE L'ACCORD

La validité du présent accord sera subordonnée à sa signature par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives, conformément aux dispositions de l'article L. 2232-12 du code du travail.

Article III.2 – DUREE DE L'ACCORD

Le présent accord est conclu pour la durée de trois exercices annuels (2017/2018/2019). Il prendra effet à compter du 1er janvier 2017 et prendra fin le 31 décembre 2019.

Au terme de chaque exercice ou en cas de contestation sérieuse, les parties signataires se rencontreront pour examiner le fonctionnement de l'accord et de juger de l'opportunité de sa révision.

Article III.3 - REVISION DE L'ACCORD

Conformément à l'article L. 2261-7 du code du travail, les parties signataires du présent accord ont la faculté de le réviser.

La demande de révision peut intervenir à tout moment, par l'une ou l'autre des parties signataires. Elle doit être adressée par lettre recommandée avec accusé de réception à chaque signataire.

Tout signataire introduisant une demande de révision doit l'accompagner d'un projet sur les points à réviser.

Toute modification du présent accord donnera lieu à l'établissement d'un avenant.

Pour préserver le caractère aléatoire de l'intéressement, l'avenant portant révision devra obligatoirement être signé avant la fin de la première moitié de la période (première période) de calcul de l'intéressement et sera notifié au Directeur Départemental du Travail selon les modalités de l'accord lui-même telles que précisées à l'article du présent contrat.

Ce dernier sera soumis aux mêmes formalités de publicité et de dépôt que celles donnant lieu à la signature du présent accord. L'avenant de révision devra être signé par au moins l'une des organisations syndicales représentatives de salariés signataires de l'accord ou y ayant adhéré, selon les dispositions légales en vigueur.

L'avenant se substituera de plein droit aux dispositions du présent accord qu'il modifie, conformément aux dispositions légales.

Article III.4 – ADHESION

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

TBS
B
17 PJ

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

Article III.5 – DENONCIATION DE L'ACCORD

L'accord peut être dénoncé par commun accord des parties signataires et dans la même forme que sa conclusion.

Si la dénonciation intervient :

- dans les six premiers mois de l'exercice, elle prendra effet sur le calcul applicable à l'exercice en cours,
- postérieurement à cette période, elle prendra effet à compter du premier exercice ouvert postérieurement à la dénonciation.

La dénonciation doit être notifiée et déposée auprès de la DIRECCTE compétente dans un délai de quinze jours à compter de sa signature.

Article III.6 – DEPOT ET PUBLICITE

Le présent accord est notifié ce jour à l'ensemble des organisations syndicales représentatives. Le présent accord sera diffusé dès sa signature dans l'ensemble des établissements concernés.

Conformément à la loi, le présent accord sera déposé en deux exemplaires à la DIRECCTE D'Evry (un exemplaire original signé par courrier et un exemplaire par courrier électronique), ainsi qu'un exemplaire au Conseil des Prud'hommes d'Evry.

En outre, un exemplaire signé du présent accord sera remis à chaque organisation syndicale représentative au niveau du groupe de sociétés relevant de la Convention Collective d'Entreprise CARREFOUR.

Le présent accord est fait en nombre suffisant pour remise à chacune des parties signataires.

BT TB
PJ
AM 18

CONVENTION COLLECTIVE D'ENTREPRISE CARREFOUR
Réactualisée décembre 2017

Fait à MASSY, le 28 juin 2017

Pour la Direction,
Agnès Bécourian



Pour la Fédération Française Démocratique du Travail (C.F.D.T.) Thierry BAIOT
Pour le Syndicat National CFE-CGC de l'encadrement du Groupe Carrefour (SNEC CFE-CGC/Agro) Gérard BASNIER
Pour la Confédération Générale Du Travail (C.G.T.) Franck GAULIN
Pour la Fédération Générale Des Travailleurs De L'agriculture, De L'alimentation, Des Tabacs Et Allumettes Force Ouvrière (F.G.T.A. / F.D.) Jacqueline POITOU

TB
BI PJ
M

ANNEXE 1
Part Nationale
CAHT surface de vente cumulé
et taux EBITDAR

Grille part nationale

Grille CA & EBIT DAR

	Taux de réalisation du chiffre d'affaire HT (surface de vente)									
	95,0	98,5	99,0	99,5	100,0	100,5	101,0	101,5	102,0	
5,3	0,40%	0,45%	0,50%	0,55%	0,65%	0,75%	0,85%	0,95%	1,05%	
4,8	0,35%	0,40%	0,45%	0,50%	0,60%	0,70%	0,80%	0,90%	1,00%	
4,3	0,30%	0,35%	0,40%	0,45%	0,55%	0,65%	0,75%	0,85%	0,95%	
3,8	0,25%	0,30%	0,35%	0,40%	0,50%	0,60%	0,70%	0,80%	0,90%	
3,4	0,20%	0,25%	0,30%	0,35%	0,45%	0,55%	0,65%	0,75%	0,85%	
3,0	0,15%	0,20%	0,25%	0,30%	0,40%	0,50%	0,60%	0,70%	0,80%	
2,6	0,15%	0,15%	0,20%	0,25%	0,35%	0,45%	0,55%	0,65%	0,75%	
2,3	0,10%	0,15%	0,15%	0,20%	0,30%	0,40%	0,50%	0,60%	0,70%	
2,0	0,10%	0,10%	0,15%	0,15%	0,25%	0,35%	0,45%	0,55%	0,65%	

EBIT DAR Magasins / CA HT surface de vente



Direction des relations sociales

Carrefour

BT
TB
PT

ANNEXE 2
Part Magasin
Parcours client

Grille Relation Client

Note année N et Evolution de la note N / N-1

Grille Parcours Client : La relation client

Note Année N	Evolution de la note N vs N-1										
	-30	-20	-15	-10	-5	0	5	10	15	20	25
180	240,00 €	260,00 €	320,00 €	340,00 €	360,00 €	380,00 €	400,00 €	420,00 €	440,00 €	460,00 €	480,00 €
165	200,00 €	220,00 €	260,00 €	280,00 €	300,00 €	320,00 €	340,00 €	360,00 €	380,00 €	400,00 €	420,00 €
150	160,00 €	180,00 €	200,00 €	220,00 €	240,00 €	260,00 €	280,00 €	300,00 €	320,00 €	360,00 €	380,00 €
135	100,00 €	120,00 €	140,00 €	160,00 €	180,00 €	200,00 €	220,00 €	240,00 €	260,00 €	320,00 €	340,00 €
120	60,00 €	80,00 €	100,00 €	120,00 €	140,00 €	160,00 €	180,00 €	200,00 €	220,00 €	280,00 €	300,00 €
105	20,00 €	40,00 €	60,00 €	80,00 €	100,00 €	120,00 €	140,00 €	160,00 €	180,00 €	240,00 €	260,00 €
90	€	€	20,00 €	40,00 €	60,00 €	80,00 €	100,00 €	120,00 €	140,00 €	200,00 €	220,00 €
75	€	€	€	20,00 €	40,00 €	60,00 €	80,00 €	100,00 €	120,00 €	180,00 €	200,00 €
60	€	€	€	€	20,00 €	40,00 €	60,00 €	80,00 €	100,00 €	160,00 €	180,00 €

Grille relation client composée de 5 critères : amabilité du personnel en rayons, amabilité en caisses, amabilité à l'accueil, disponibilité du personnel, propreté du magasin



Direction des relations sociales

Carrefour

ANNEXE 3
Part Magasin
Parcours client

Grille excellence opérationnelle

Note année N et Evolution de la note N / N-1

Grille Parcours Client : L'excellence opérationnelle

Note Année N	Evolution de la note N vs N-1										
	-15	-8	-6	-4	-2	0	2	4	6	8	10
115	240,00 €	260,00 €	320,00 €	340,00 €	360,00 €	380,00 €	400,00 €	420,00 €	440,00 €	460,00 €	480,00 €
105	200,00 €	220,00 €	260,00 €	280,00 €	300,00 €	320,00 €	340,00 €	360,00 €	380,00 €	400,00 €	420,00 €
95	160,00 €	180,00 €	200,00 €	220,00 €	240,00 €	260,00 €	280,00 €	300,00 €	320,00 €	360,00 €	380,00 €
85	100,00 €	120,00 €	140,00 €	160,00 €	180,00 €	200,00 €	220,00 €	240,00 €	260,00 €	320,00 €	340,00 €
75	60,00 €	80,00 €	100,00 €	120,00 €	140,00 €	160,00 €	180,00 €	200,00 €	220,00 €	280,00 €	300,00 €
65	20,00 €	40,00 €	60,00 €	80,00 €	100,00 €	120,00 €	140,00 €	160,00 €	180,00 €	240,00 €	260,00 €
55	- €	- €	20,00 €	40,00 €	60,00 €	80,00 €	100,00 €	120,00 €	140,00 €	200,00 €	220,00 €
45	- €	- €	- €	20,00 €	40,00 €	60,00 €	80,00 €	100,00 €	120,00 €	180,00 €	200,00 €
35	- €	- €	- €	- €	20,00 €	40,00 €	60,00 €	80,00 €	100,00 €	160,00 €	180,00 €

Grille excellence opérationnelle composée de 5 critères : disponibilité des pdts habituels, disponibilité des promos, attente en caisses, qualité fraîcheur des produits frais, exactitude des prix rayons/caisses

Direction des relations sociales



Handwritten initials and signatures

ANNEXE 4
Part Magasin
Taux de réalisation du CAHT surface de vente
par rapport aux prévisions

CA HT SDV Vs PREVISIONS

1%	96,8%	97,2%	97,5%	98,0%	98,4%	98,8%	99,2%	99,6%	100,0%
Montant	10,00 €	20,00 €	30,00 €	40,00 €	50,00 €	60,00 €	70,00 €	80,00 €	90,00 €
									100,00 €

100,3%	100,5%	100,9%	101,2%	101,5%	101,8%	102,1%	102,4%	102,5%	102,8%
Montant	110,00 €	120,00 €	130,00 €	140,00 €	150,00 €	160,00 €	170,00 €	180,00 €	190,00 €
									200,00 €

TS
BT
PT



ANNEXE 5

**LISTE DES SOCIETES
ET DES ETABLISSEMENTS
ENTRANT DANS LE CHAMP
D'APPLICATION
DE L'ACCORD D'INTERESSEMENT
2017-2018-2019**

TB
81
PJ

CONVENTION COLLECTIVE D'ENTREPRISE CARREFOUR
Réactualisée décembre 2017

Magasin	Société Juridique	Adresse
AIRE SUR LA LYS	CARREFOUR HYPERMARCHES S.A.S.	Centre Commercial Val de Lys 62120 AIRES SUR LA LYS
AIX EN PROVENCE	CARREFOUR HYPERMARCHES S.A.S.	C.C. la Pêche BP 11 13545 AIX EN PROVENCE CEDEX
ALENCON	CARREFOUR HYPERMARCHES S.A.S.	Rue d'Alençon BP 82 61003 ALENCON CEDEX
AMIENS	CARREFOUR HYPERMARCHES S.A.S.	ZAC Vallée Saint Ladre 80085 AMIENS CEDEX 2
ANGERS GRAND MAINE	CARREFOUR HYPERMARCHES S.A.S.	C.C. Grand Maître Rue du Grand Lainay 49000 ANGERS
ANGERS SAINT SERGE	CARREFOUR HYPERMARCHES S.A.S.	Bld Gaston Ramon BP 3003 49017 ANGERS CEDEX 01
ANGLET	CARREFOUR HYPERMARCHES S.A.S.	C.C. BAB 2 BP 415 64604 ANGLET CEDEX
ANGOULINS	CARREFOUR HYPERMARCHES S.A.S.	Route de Rochefort 17690 ANGOULINS
ANNECY	CARREFOUR HYPERMARCHES S.A.S.	134, avenue de Genève BP 2236 74009 ANNECY CEDEX
ANTIBES	CARREFOUR HYPERMARCHES S.A.S.	Chemin de Saint Claude 06606 ANTIBES
ARMENTIERES	CARREFOUR HYPERMARCHES S.A.S.	26 Rue Arletide Briand 59280 ARMENTIERES
ATHIS MONS	CARREFOUR HYPERMARCHES S.A.S.	180, route nationale 7 BP 310 91200 ATHIS MONS
AUCHY LES MINES	CARREFOUR HYPERMARCHES S.A.S.	Centre Commercial Porte des Flandres 62138 AUCHY LES MINES
AULNAY SOUS BOIS	CARREFOUR HYPERMARCHES S.A.S.	Zone de Pa'Inor secteur n° 2 93606 AULNAY SOUS BOIS

BT TB
PJ
M

CONVENTION COLLECTIVE D'ENTREPRISE CARREFOUR
Réactualisée décembre 2017

Magasin	Société Juridique	Adresse
AVIGNON	CARREFOUR HYPERMARCHES S.A.S.	ZI de Courtine BP 1059 84097 AVIGNON CEDEX 9
AVRANCHES	CARREFOUR HYPERMARCHES S.A.S.	Parc d'Activité de la Balce 50300 ST MARTIN DES CHAMPS
BARENTIN	CARREFOUR HYPERMARCHES S.A.S.	C.C. Le Mesnil Rotux 76360 BARENTIN
BEAUCAIRE	CARREFOUR HYPERMARCHES S.A.S.	Lieu dit Genabat CD 999 BP 126 30302 BEAUCAIRE
BEGLES	CARREFOUR HYPERMARCHES S.A.S.	Les Rives d'Arcins Centre commercial régional 33323 BEGLES CEDEX
BERCK	CARREFOUR HYPERMARCHES S.A.S.	940 Avenue de Verdun 62600 BERCK
BERCY	CARREFOUR HYPERMARCHES S.A.S.	C.C. Bercy 2 Place de l'Europe 94227 CHARENTON LE PONT Cedex
BESANCON / CHALEZEULE	CARREFOUR HYPERMARCHES S.A.S.	ZC Besançon-Est BP 58967 25022 BESANCON CEDEX 4
BESANCON / VALENTIN	CARREFOUR HYPERMARCHES S.A.S.	C.C. Valentin BP 3045 25046 BESANCON CEDEX
BOISSEUIL	CARREFOUR HYPERMARCHES S.A.S.	Route de Toulouse 87220 BOISSEUIL
BOURG EN BRESSE	CARREFOUR HYPERMARCHES S.A.S.	Avenue Charles de Gaulle BP 3 01000 BOURG EN BRESSE CEDEX
BOURGES	CARREFOUR HYPERMARCHES S.A.S.	Chaussée de la Chappe 18000 BOURGES
BREST	CARREFOUR HYPERMARCHES S.A.S.	126, Bld de Plymouth 29603 BREST CEDEX

TB
BT
PT
DS

CONVENTION COLLECTIVE D'ENTREPRISE CARREFOUR
Réactualisée décembre 2017

Magasin	Société Juridique	Adresse
CAEN - CÔTE DE NACRE	CARREFOUR HYPERMARCHES S.A.S.	Route de Côte de Nacre 14000 CAEN
CALAIS MIVOIX	CARREFOUR HYPERMARCHES S.A.S.	Avenue Guyonnet BP 19 62101 CALAIS CEDEX
CALAIS COQUELLES	CARREFOUR HYPERMARCHES S.A.S.	Cité de l'Europe Bd de Kent 62231 COQUELLES
CARREFOUR CENTRE DE FORMATION ET DE COMPETENCES	CARREFOUR CENTRE DE FORMATION ET DE COMPETENCES	400 Av de Roumanille BP 349 Sophia Antipolis 06410 BIOCOT
CARREFOUR HYPERMARCHES EXPLOITATION SUD EST	CARREFOUR HYPERMARCHES S.A.S.	N568 13220 CHATEAUNEUF LES MARTIGUES
CARRE SENART	CARREFOUR HYPERMARCHES S.A.S.	Allée du préambule 77563 LIEUSAIN Cédex
CHALON SUR SAONE NORD	CARREFOUR HYPERMARCHES S.A.S.	144, route de Paris 71100 CHALON SUR SAONE
CHALON SUR SAONE SUD	CARREFOUR HYPERMARCHES S.A.S.	Rue Thomas Dumotey BP 66 71103 CHALON SUR SAONE CEDEX
CHALONS EN CHAMPAGNE	CARREFOUR HYPERMARCHES S.A.S.	C.C. Croix Dampierre 51036 CHALONS SUR MARNE CEDEX
CHAMBERY / BASSENS	CARREFOUR HYPERMARCHES S.A.S.	21, rue Centrale 73000 BASSENS
CHAMBERY / CHAMNORD	CARREFOUR HYPERMARCHES S.A.S.	CC chamnord 1097, avenue des Landiers 73000 CHAMBERY
CHAMBOURCY	CARREFOUR HYPERMARCHES S.A.S.	RN 13 BP 15 78240 CHAMBOURCY
CHAMPS SUR MARNE	CARREFOUR HYPERMARCHES S.A.S.	Avenue des pyramides 77420 CHAMPS SUR MARNE
CHARLEVILLE-MEZIERES	CARREFOUR HYPERMARCHES S.A.S.	C.C. La Croisette 08000 CHARLEVILLE-MEZIERES

BT
T9
PJ
B3

CONVENTION COLLECTIVE D'ENTREPRISE CARREFOUR
Réactualisée décembre 2017

Magasin	Société Juridique	Adresse
CHARTRES	CARREFOUR HYPERMARCHES S.A.S.	ZUP de la Madeleine BP 849 28000 CHARTRES
CHÂTEAU THIERRY	CARREFOUR HYPERMARCHES S.A.S.	37 Avenue d'Issornas 02408 CHÂTEAU THIERRY
CHÂTEAUNEUF LES MARTIGUES	CARREFOUR HYPERMARCHES S.A.S.	Route Nationale 508 13220 CHATEAUNEUF LES MARTIGUES
CHÂTEAUX	CARREFOUR HYPERMARCHES S.A.S.	Rue Philippe Gaultier 36032 CHÂTEAUX
CHELLES	CARREFOUR HYPERMARCHES S.A.S.	RN 31 Avenue du Gendarme Castermail 77508 CHELLES CEDEX
CHERBOURG	CARREFOUR HYPERMARCHES S.A.S.	Quai de l'Entrepôt 50108 CHERBOURG
CHOLET	CARREFOUR HYPERMARCHES S.A.S.	Route d'Angers Rond Point des Pagannes 49300 CHOLET
CLAYE SOUILLY	CARREFOUR HYPERMARCHES S.A.S.	Route Nationale 3 BP 70 77413 CLAYE SOUILLY CEDEX
COLLEGIEN	CARREFOUR HYPERMARCHES S.A.S.	Avenue du Général de Gaulle 77090 COLLEGIEN
CONDE SUR L'ESCAUT	CARREFOUR HYPERMARCHES S.A.S.	Avenue de la Liberté BP 19 59163 CONDE SUR L'ESCAUT
CRECHES SUR SAONE	CARREFOUR HYPERMARCHES S.A.S.	C.C. des Bouchardes Route nationale 6 71680 CRECHES SUR SAONE
CRETEIL SOLEIL	CARREFOUR HYPERMARCHES S.A.S.	CC Régional Créteil Soleil BP 119 94012 CRETEIL
DENAIN	CARREFOUR HYPERMARCHES S.A.S.	Rue de Vilas 59220 DENAIN
DIJON	CARREFOUR HYPERMARCHES S.A.S.	C.C. de la toison d'or route de langres BP 67809 21078 DIJON CEDEX

BT
PS

CONVENTION COLLECTIVE D'ENTREPRISE CARREFOUR
Réactualisée décembre 2017

Magasin	Société Juridique	Adresse
DIRECTION EXECUTIVE HYPERMARCHES France	CARREFOUR HYPERMARCHES S.A.S.	ZAC Saint Guénault 1 rue Jean Merroz BP 60075 - COURCOURONNES 91002 EVRY CEDEX
DOUAI / FLERS	CARREFOUR HYPERMARCHES S.A.S.	Route Nationale 43 59128 FLERS EN ESCREBIEUX
DRAGUIGNAN	CARREFOUR HYPERMARCHES S.A.S.	71 Saint Fermentaire 83300 DRAGUIGNAN
DRANCY	CARREFOUR HYPERMARCHES S.A.S.	82 rue saint Stenay 93700 DRANCY
ECULLY	CARREFOUR HYPERMARCHES S.A.S.	C.C. du Parollier BP 180 69132 ECULLY CEDEX
EPERNAY	CARREFOUR HYPERMARCHES S.A.S.	13 Quai de la Marne 51200 EPERNAY
EPINAL	CARREFOUR HYPERMARCHES S.A.S.	33 rue du Saut le Cerf 88029 EPINAL Cedex
ETAMPES	CARREFOUR HYPERMARCHES S.A.S.	Avenue bonneveaux Près base de loisirs 91150 ETAMPES
EVREUX	CARREFOUR HYPERMARCHES S.A.S.	Route nationale 13 Guichonville 27930 EVREUX
EVRY	CARREFOUR HYPERMARCHES S.A.S.	C.C. Evry II Courrier d'entreprise 200 91022 EVRY CEDEX
FECAMP	CARREFOUR HYPERMARCHES S.A.S.	Rue C. Leborgne 76400 FECAMP
FEURS	CARREFOUR HYPERMARCHES S.A.S.	Route de St Etienne RN 82 - BP 76 42110 FEURS
FLINS SUR SEINE	CARREFOUR HYPERMARCHES S.A.S.	CD 14 - Route Renault - BP 8 78410 FLINS SUR SEINE

T9 B1
PT B3

CONVENTION COLLECTIVE D'ENTREPRISE CARREFOUR
Réactualisée décembre 2017

Magasin	Société Juridique	Adresse
FOUGERES	CARREFOUR HYPERMARCHES S.A.S.	39 bd de Graslav 35300 FOUGERES
FOURMIES	CARREFOUR HYPERMARCHES S.A.S.	ZA La Marlière Rue Th. Legrand 59610 FOURMIES
FRANCHEVILLE	CARREFOUR HYPERMARCHES S.A.S.	Avenue du Châter BP 59 69340 FRANCHEVILLE
GENNEVILLIERS	CARREFOUR HYPERMARCHES S.A.S.	21-23 rue Louis Calmel BP 69 92231 GENNEVILLIERS CEDEX
GIVORS	CARREFOUR HYPERMARCHES S.A.S.	CC Givors 69702 GIVORS CEDEX
GRENOBLE / ECHIROLLES	CARREFOUR HYPERMARCHES S.A.S.	Voie n° 24 - Villeneuve BP 108 38431 ECHIROLLES CEDEX
GRENOBLE / MEYLAN	CARREFOUR HYPERMARCHES S.A.S.	1, boulevard des Alpes 38246 MEYLAN CEDEX
GRUCHET LA VALASSE	CARREFOUR HYPERMARCHES S.A.S.	Route de Lillebonne 76210 GRUCHET LA VALASSE
GUERET	CARREFOUR HYPERMARCHES S.A.S.	45, Avenue d'Auvergne BP 65 23002 GUERET
GUIRGAMP	CARREFOUR HYPERMARCHES S.A.S.	Centre Commercial Rond-Point Kennedy 22200 GUIRGAMP
HAZEBROUCK	CARREFOUR HYPERMARCHES S.A.S.	Centre Commercial la Creule 59190 HAZEBROUCK
HEROUVILLE	CARREFOUR HYPERMARCHES S.A.S.	C.C Saint Clair BP 135 14204 HEROUVILLE ST CLAIR CEDEX
IVRY SUR SEINE	CARREFOUR HYPERMARCHES S.A.S.	C.C. Bord de Seine 10, rue westermeyer 94204 IVRY SUR SEINE
LA CHAPELLE ST LUC	CARREFOUR HYPERMARCHES S.A.S.	Centre commercial L'escapade Boulevard de l'Ouest 10600 LA CHAPELLE ST LUC

TB
B1
PJ
103

CONVENTION COLLECTIVE D'ENTREPRISE CARREFOUR
Réactualisée décembre 2017

Magasin	Société Juridique	Adresse
LA CIOTAT	CARREFOUR HYPERMARCHES S.A.S.	Quartier de Virebelle Chemin dir Puils Brunet 13600 LA CIOTAT
LA ROCHE SUR YON	CARREFOUR HYPERMARCHES S.A.S.	Route des Sables 85000 LA ROCHE SUR YON
LA VILLE DU BOIS	CARREFOUR HYPERMARCHES S.A.S.	5 rue de la Croix Saint Jacques 91620 LA VILLE DU BOIS
LABEGE	CARREFOUR HYPERMARCHES S.A.S.	Voie Innocent n° 1 BP 100 31318 LABEGE CEDEX
LAON	CARREFOUR HYPERMARCHES S.A.S.	ZAC Ile de France BP 60 02000 LAON
LATTES	CARREFOUR HYPERMARCHES S.A.S.	route de Canon BP25 34970 LATTES
LAVAL	CARREFOUR HYPERMARCHES S.A.S.	46, av dit Maréchal de Lattre de Tassigny BP 0235 53002 LAVAL CEDEX
LE MANS	CARREFOUR HYPERMARCHES S.A.S.	309, avenue Georges Durand 72019 LE MANS CEDEX
LES ULIS	CARREFOUR HYPERMARCHES S.A.S.	C.C les ulis II BP 69 91942 LES ULIS CEDEX
LESCAR	CARREFOUR HYPERMARCHES S.A.S.	BP 319 64233 LESCAR CEDEX
L'HAY LES ROSES	CARREFOUR HYPERMARCHES S.A.S.	81/97 avenue du Général de Gaulle 94240 L'HAY LES ROSES
LIBOURNE	CARREFOUR HYPERMARCHES S.A.S.	Route de Castillon 33500 LIBOURNE
LIEVIN	CARREFOUR HYPERMARCHES S.A.S.	Rue Marie Liébard BP 119 62802 LIEVIN CEDEX

BT TD
PT MB

CONVENTION COLLECTIVE D'ENTREPRISE CARREFOUR
Réactualisée décembre 2017

Magasin	Société Juridique	Adresse
LILLE	CARREFOUR HYPERMARCHES S.A.S.	CARREFOUR EURALLIÉ 1 Centre Commercial 59777 LILLE
LIMAY	CARREFOUR HYPERMARCHES S.A.S.	RN 190 78520 LIMAY
L'ISLE ADAM	CARREFOUR HYPERMARCHES S.A.S.	Le Grand Val ZAC du Pont des Rayons 95290 L'ISLE ADAM
L'ISLE D'ABEAU	CARREFOUR HYPERMARCHES S.A.S.	ZAC Saint Hubert BP 168 30081 L'ISLE D'ABEAU CEDEX
LOMME	CARREFOUR HYPERMARCHES S.A.S.	130 rue Grand Brut BP129 59461 LOMME CEDEX
LORIENT	CARREFOUR HYPERMARCHES S.A.S.	2 Rue Miller 56100 LORIENT
LORMONT	CARREFOUR HYPERMARCHES S.A.S.	C.C les 4 Pavillons BP 7 33306 LORMONT CEDEX
LYON / LA PART DIEU	CARREFOUR HYPERMARCHES S.A.S.	C.C Part Dieu rue du Docteur Bouchot 69431 LYON CEDEX 3
MARSEILLE BONNEVEINE	CARREFOUR HYPERMARCHES S.A.S.	124, avenue de Hambourg BP 26 13266 MARSEILLE CEDEX 8
MARSEILLE GRAND LITTORAL	CARREFOUR HYPERMARCHES S.A.S.	Grand Littoral 13463 MARSEILLE CEDEX 16
MARSEILLE LE MERLAN	CARREFOUR HYPERMARCHES S.A.S.	Avenue Prosper Mérimée DP 154 13307 MARSEILLE CEDEX 14
MAUBEUGE	CARREFOUR HYPERMARCHES S.A.S.	Quartier de l'Épinette 59600 MAUBEUGE
MERIGNAC	CARREFOUR HYPERMARCHES S.A.S.	Route du Cap Ferret BP 96 33701 MERIGNAC

BT T13
PJ
B3

CONVENTION COLLECTIVE D'ENTREPRISE CARREFOUR
Réactualisée décembre 2017

Magasin	Société Juridique	Adresse
MONT SAINT AIGNAN	CARREFOUR HYPERMARCHES S.A.S.	Centre Commercial ZAC de la Valine BP 55 76131 MONT SAINT AIGNAN CEDEX
MONDEVILLE 2	CARREFOUR HYPERMARCHES S.A.S.	ZAC de l'Étoile BP 543 14125 MONDEVILLE CEDEX
MONTEREAU	CARREFOUR HYPERMARCHES S.A.S.	Boulevard Diderot - Surville 77130 MONTEREAU
MONTESSON	CARREFOUR HYPERMARCHES S.A.S.	280 Avenue Gabriel Péri BP 67 70367 MONTESSON CEDEX
MONTIGNY	CARREFOUR HYPERMARCHES S.A.S.	RN 14 66 Boulevard Bordier 95370 MONTIGNY LES CORMELLES
MONTLUCON	CARREFOUR HYPERMARCHES S.A.S.	Quai Ledru Rollin BP 3250 03106 MONTLUCON
MONTREUIL	CARREFOUR HYPERMARCHES S.A.S.	280, rue de Paris 93556 MONTREUIL CEDEX
MOULINS	CARREFOUR HYPERMARCHES S.A.S.	BP 709 03007 MOULINS CEDEX
MULHOUSE	CARREFOUR HYPERMARCHES S.A.S.	Rue de Bôme BP 147 68613 ILLZACH CEDEX
NANTES / BEAUJOIRE	CARREFOUR HYPERMARCHES S.A.S.	C.C. La Beaujoire BP 52926 44329 NANTES CEDEX 3
NANTES / BEAULIEU	CARREFOUR HYPERMARCHES S.A.S.	C.C. Beaulieu 9, rue Gaëtan Rondeau 44062 NANTES CEDEX 2
NEVERS/ MARZY	CARREFOUR HYPERMARCHES S.A.S.	Route de Fourchambault BP 75 50100 MARZY
NICE / LINGOSTIERE	CARREFOUR HYPERMARCHES S.A.S.	R.N 202 - route de Digne BP 3029 06201 NICE CEDEX 3
NICE / T.N.L	CARREFOUR HYPERMARCHES S.A.S.	rue de Roquebillière C.C.T.N.L 06357 NICE CEDEX 4

88
T9
PJ
B

CONVENTION COLLECTIVE D'ENTREPRISE CARREFOUR
Réactualisée décembre 2017

Magasin	Société Juridique	Adresse
NIMES OUEST	CARREFOUR HYPERMARCHES S.A.S.	405 chemin bas de Montpellier BP 7039 30910 NIMES CEDEX 2
NIMES SUD	CARREFOUR HYPERMARCHES S.A.S.	Route d'Alès 30000 NIMES
NIORT	CARREFOUR HYPERMARCHES S.A.S.	Boulevard de l'Atlantique BP 3008 79012 NIORT CEDEX
NOISY LE GRAND	CARREFOUR HYPERMARCHES S.A.S.	CC Régional des arcades 93193 NOISY LE GRAND
OLLIOULES	CARREFOUR HYPERMARCHES S.A.S.	55 Chemin de la Douyère BP 254 83196 OLLIOULES
ORANGE	CARREFOUR HYPERMARCHES S.A.S.	Route des lanquières BP 203 84107 ORANGE CEDEX
ORLEANS / PLACE D'ARC	CARREFOUR HYPERMARCHES S.A.S.	3, rue Saint Yves BP 5209 45052 ORLEANS CEDEX 01
ORMESSON	CARREFOUR HYPERMARCHES S.A.S.	85 route de Provins RN 4 94436 CHEMINVIERES SUR MARNE
PAIMPOL	CARREFOUR HYPERMARCHES S.A.S.	Rue Raymond Peltier 22500 PAIMPOL
PARIS AUTEUIL	CARREFOUR HYPERMARCHES S.A.S.	1/3, Avenue du Général Sarrail 75016 PARIS
PERPIGNAN CLAIRA	CARREFOUR HYPERMARCHES S.A.S.	BP 15 66531 CLAIRA CEDEX
PERPIGNAN ROUSSILLON	CARREFOUR HYPERMARCHES S.A.S.	Château Roussillon Route de Carot 66028 PERPIGNAN CEDEX
PONTAULT-COMBAULT	CARREFOUR HYPERMARCHES S.A.S.	Route Nationale 4 77346 PONTAULT-COMBAULT CEDEX
PORT DE BOUC	CARREFOUR HYPERMARCHES S.A.S.	Route Nationale Fos Martigues 13110 PORT DE BOUC

B/ TEB
PT
B

CONVENTION COLLECTIVE D'ENTREPRISE CARREFOUR
Réactualisée décembre 2017

Magasin	Société Juridique	Adresse
PORTET SUR GARONNE	CARREFOUR HYPERMARCHES S.A.S.	Bld de l'Europe 31126 PORTET SUR GARONNE
PUGET SUR ARGENS	CARREFOUR HYPERMARCHES S.A.S.	RN 7 BP 1 83486 PUGET SUR ARGENS CEDEX
QUETTIGNY	CARREFOUR HYPERMARCHES S.A.S.	Avenue de Bourgogne 21800 QUETTIGNY
QUIMPER	CARREFOUR HYPERMARCHES S.A.S.	Pont de Poulguizan 29196 QUIMPER
RAMBOUILLET	CARREFOUR HYPERMARCHES S.A.S.	C.C du Be Air R.N 10 78513 RAMBOUILLET CEDEX
REIMS CERNAY	CARREFOUR HYPERMARCHES S.A.S.	2/16 route de Cernay BP 2766 51067 REIMS
REIMS TINQUEUX	CARREFOUR HYPERMARCHES S.A.S.	Route Nationale 31 51430 TINQUEUX
RENNES / ALMA	CARREFOUR HYPERMARCHES S.A.S.	C.C Alma 1, avenue du Canada BP 1496 35015 RENNES
RENNES / CESSON	CARREFOUR HYPERMARCHES S.A.S.	ZA la Rigoudière 35510 RENNES
RIOM	CARREFOUR HYPERMARCHES S.A.S.	Centre Commercial Riom Sud Avenue de Clermont 63200 RIOU MENETROL
ROANNE (MABLY)	CARREFOUR HYPERMARCHES S.A.S.	Rue Jean de la Fontaine MABLY 42300 ROANNE
ROSNY SOUS BOIS	CARREFOUR HYPERMARCHES S.A.S.	C.C Rosny II Avenue Gal de Gaulle 93117 ROSNY SOUS BOIS
RUNGIS/ BELLE EPINE	CARREFOUR HYPERMARCHES S.A.S.	C.C Belle Epine 170 94591 RUNGIS CEDEX
SAINTE ANDRE LES VERGERS	CARREFOUR HYPERMARCHES S.A.S.	BP 17 10123 ST ANDRE LES VERGERS

BT
TQ
PT
B3

CONVENTION COLLECTIVE D'ENTREPRISE CARREFOUR
Réactualisée décembre 2017

Magasin	Société Juridique	Adresse
SAINT BRICE	CARREFOUR HYPERMARCHES S.A.S.	Avenue Robert Schumann 95350 SAINT BRICE SOUS FORÊT
SAINT BRIEUC	CARREFOUR HYPERMARCHES S.A.S.	Route nationale 12 22360 LANGUEUX
SAINT CLEMENT DE RIVIERE	CARREFOUR HYPERMARCHES S.A.S.	Route de Ganges 34980 ST CLEMENT DE RIVIERE
SAINT DENIS	CARREFOUR HYPERMARCHES S.A.S.	CC la Basilique 93207 SAINT DENIS CEDEX
SAINT EGREVE	CARREFOUR HYPERMARCHES S.A.S.	1 Rue des Abattoirs 38120 SAINT EGREVE
SAINT HERBLAIN	CARREFOUR HYPERMARCHES S.A.S.	Bld de la Bulle BP 195 44802 ST HERBLAIN CEDEX
SAINT JEAN DE VEDAS	CARREFOUR HYPERMARCHES S.A.S.	BP 229 34434 SAINT JEAN DE VEDAS CEDEX
SAINT MALO	CARREFOUR HYPERMARCHES S.A.S.	Centre Commercial La Madeleine 35400 SAINT MALO
SAINT POL SUR MER	CARREFOUR HYPERMARCHES S.A.S.	C.C. St Pol ZAC des Jardins 59430 SAINT POL SUR MER
SAINT QUENTIN EN YVELINES	CARREFOUR HYPERMARCHES S.A.S.	C.C Régional St Quentin Vallé 78885 SAINT QUENTIN EN YVELINES
SAINTE GENEVIEVE DES BOIS	CARREFOUR HYPERMARCHES S.A.S.	139, route de Corbeil BP 97 91702 SAINT GENEVIEVE DES BOIS
SALAISE SUR SANNE	CARREFOUR HYPERMARCHES S.A.S.	165 Route Nationale 7 38150 SALAISE SUR SANNE
SALLANCHES	CARREFOUR HYPERMARCHES S.A.S.	1751, Avenue de Genève BP 73 74702 SALLANCHES CEDEX
SANNOIS	CARREFOUR HYPERMARCHES S.A.S.	3 rue de la Horionne 95118 SANNOIS CEDEX

BTB
PJ
B

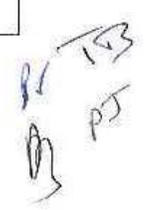
CONVENTION COLLECTIVE D'ENTREPRISE CARREFOUR
Réactualisée décembre 2017

Magasin	Société Juridique	Adresse
SARAN	CARREFOUR HYPERMARCHES S.A.S.	2601 route nationale 20 45770 SARAN
SARTROUVILLE	CARREFOUR HYPERMARCHES S.A.S.	C.C du plateau rue Maurice Thorez 78500 SARTROUVILLE
SEGINY	CARREFOUR HYPERMARCHES S.A.S.	Centre Commercial Segny 2 BP 75 01170 GEX
SENS MAILLOT	CARREFOUR HYPERMARCHES S.A.S.	C.C. Route de Maillet 89100 SENS
SENS VOULX	CARREFOUR HYPERMARCHES S.A.S.	Route de Vouix 89100 SENS
SERVICE APRÈS-VENTE NATIONAL	CARREFOUR HYPERMARCHES S.A.S.	93/95 avenue de Paris 91300 MASSY
SETE / BALARUC	CARREFOUR HYPERMARCHES S.A.S.	Route de Sète BP 2 34540 BALARUC LE VIEUX
SEVRAN	CARREFOUR HYPERMARCHES S.A.S.	C.C. Beau Sevran Route des petits ponts 93270 SEVRAN
SOYAUX	CARREFOUR HYPERMARCHES S.A.S.	C.C. du Rendez-vous BP 31 16800 SOYAUX
ST MARTIN AU LAERT	CARREFOUR HYPERMARCHES S.A.S.	Centre Commercial Val de Aa 62500 SAINT MARTIN
STAINS	CARREFOUR HYPERMARCHES S.A.S.	80, Blvd Maxime Gorko 93240 STAINS
THIERS	CARREFOUR HYPERMARCHES S.A.S.	ZAC la Varenne 63300 THIERS
THONVILLE	CARREFOUR HYPERMARCHES S.A.S.	Rue du Maillet BP 199 57104 THONVILLE
TOULON / GRAND VAR	CARREFOUR HYPERMARCHES S.A.S.	C.C Grand Var Avenue de l'Université 83160 LA VALETTE

TS
PT
M

CONVENTION COLLECTIVE D'ENTREPRISE CARREFOUR
Réactualisée décembre 2017

Magasin	Société Juridique	Adresse
TOULON / MAYOL	CARREFOUR HYPERMARCHES S.A.S.	C.C Mayol rue du Mardier 83000 TOULON
TOULOUSE / PURPAN	CARREFOUR HYPERMARCHES S.A.S.	36-54 route de Bayonne 31076 TOULOUSE CEDEX
TOURS - SAINT PIERRE DES CORPS	CARREFOUR HYPERMARCHES S.A.S.	Centre Commercial Les Atlantiques 37705 SAINT PIERRE DES CORPS CEDEX
TOURVILLE-LA-RIVIERE	CARREFOUR HYPERMARCHES S.A.S.	2, avenue Gustave Picard 76410 TOURVILLE-LA-RIVIERE
TRANS EN PROVENCE	CARREFOUR HYPERMARCHES S.A.S.	RN 555 83720 TRANS EN PROVENCE
UZES	CARREFOUR HYPERMARCHES S.A.S.	ZAM Pont des Charettes 30700 UZES
VALENCIENNES	CARREFOUR HYPERMARCHES S.A.S.	ZAC d'Aninny 59326 AULHOY IFS VALENCIENNES
VANNES	CARREFOUR HYPERMARCHES S.A.S.	Route d'Auray "Le Fourchen" 53005 VANNES
VAUX EN VELIN	CARREFOUR HYPERMARCHES S.A.S.	236, Avenue Fr. Roosevelt Les 7 chocins 69517 VAUX EN VELIN CEDEX
VENETTE	CARREFOUR HYPERMARCHES S.A.S.	ZAC de Venette 6 avenue de l'Europe 60200 VENETTE
VENISSIEUX	CARREFOUR HYPERMARCHES S.A.S.	336, Blvd Joliot Curie BP 75 69633 VENISSIEUX
VILLABE	CARREFOUR HYPERMARCHES S.A.S.	Route de Villalson 93114 CORBEIL CEDEX
VILLEJUIF	CARREFOUR HYPERMARCHES S.A.S.	RN 7 67/68 avenue Staligrad 94807 VILLEJUIF CEDEX



 PJ
 13
 PJ

CONVENTION COLLECTIVE D'ENTREPRISE CARREFOUR
Réactualisée décembre 2017

Magasin	Société Juridique	Adresse
VILLEURBANNE	CARREFOUR HYPERMARCHES S.A.S.	145, rue Anatole France 69628 VILLEURBANNE CEDEX
VILLERS EN BIÈRE	CARREFOUR HYPERMARCHES S.A.S.	Route Nationale 7 BP 23 77195 DAMMARIÉ LES LYS
VITROLLES	CARREFOUR HYPERMARCHES S.A.S.	quartier du Griffon RN 113 BP 2 13741 VITROLLES CEDEX
WASQUEHAL	CARREFOUR HYPERMARCHES S.A.S.	Avenue du Grand Cottignies BP 59 59290 WASQUEHAL CEDEX

L'établissement suivant est rattaché à la DEHF
(siège)

CENTRE DE RECRUTEMENT	CARREFOUR HYPERMARCHES S.A.S.	153 avenue d'Italie 75013 PARIS
-----------------------	----------------------------------	------------------------------------

B1 TB
PJ A

ANNEXE 6

NOTE MOYENNE 2016

Magasins	La relation client	L'excellence opérationnelle
Aire sur la Lys	142	80
Aix en Provence	113	70
Alençon	143	85
Amiens	104	49
Angers Grand Maine	138	69
Angers St Serge	100	60
Anglet	136	101
Angoulins	148	90
Anncy / Brigny	115	64
Antibes	106	84
Armentières	144	92
Athis Mons	107	37
Auchy les Mines	174	71
Aulnay S/ Bois	75	31
Avignon	113	79
Avranches	163	100
Barentin	126	80
Beaucaire	106	50
Bègles	154	97
Bercy	147	85
Bercy	104	52
Besançon Chatezeule	136	74
Besançon Valentin	120	70
Boisseuil/ Limoges	118	57
Bourg en Bresse	109	64
Bourges	109	61
Brest	137	76
Caen	112	52
Calais Mivoix	122	68
Calais Coquelles	149	94
Carré Sénart	102	69
Chalon Nord	183	117
Chalon Sud	123	81
Chalons er Champagne	129	71
Chambery / Bassens	130	73
Chambery / Chamnord	118	76
Chambourcy	118	76
Champs Sur Marne	129	48
Charleville Mézière	112	67
Chartres	126	62
Chateau-Thierry	126	73
Chateaufort les Martigues	139	67
Chateauroux	130	49
Chelles	120	52
Cherbourg	113	73
Cholet	122	67
Claye Souilly	118	74
Collégien	96	48
Condé sur l'Escaut	125	68
Crèches S/ Saone	139	86
Créteil Soleil	54	38
Denain	117	60

PJ
TS
M

CONVENTION COLLECTIVE D'ENTREPRISE CARREFOUR
Réactualisée décembre 2017

Magasins	La relation client	L'excellence opérationnelle
Dijon Toison d'Or	121	86
Dourai Fiers	160	89
Draguignan	185	98
Drancy	79	46
Ecully	127	81
Epemay	130	70
Epinal	130	75
Etampes	82	39
Evreux	118	54
Evry 2	67	44
Fécamp	166	111
Feurs	146	82
Flins S/ Seine	107	53
Fougères	122	80
Fourmies	119	63
Francheville	119	48
Gennevilliers	63	33
Glvors	121	58
Grenoble Grand Place	95	64
Grenoble Meylan	117	50
Gruchot La Valasse	159	67
Gueret	147	88
Guingamp	159	85
Hazebrouck	153	74
Hérouville St Clair	109	49
Ivry S/ Seine	77	48
La Chapelle St Luc	154	78
La Ciotat	89	11
La Roche S/ Yon	145	89
La Ville du Bois	99	57
Labège	135	89
Laon	148	79
Lattes	126	57
Laval	117	79
Le Mans	103	72
Les Ulis	91	47
Lescar	133	91
L'Hay les Roses	93	33
Libourne	120	76
Lievin	138	82
Lille	103	58
Limay	136	52
L'Isle Adam	131	59
L'Isle d'Abeau	109	65
Lomme	138	74
Lorient	124	74
Formont	114	78
Lyon La Part-Dieu	78	54
Marseille Bonneveine	91	39
Marseille Grand Littoral	22	16
Marseille Le Merlan	14	7
Maubeuge	108	49
Mérignac	132	83
Mont Saint Aignan	98	46
Mondeville	107	79
Montereau	121	46
Montesson	107	71
Montigny Les Cormeilles	85	64

BC TD
B PJ

CONVENTION COLLECTIVE D'ENTREPRISE CARREFOUR
Réactualisée décembre 2017

Magasins	La relation client	L'excellence opérationnelle
Montluçon	140	53
Montreuil	74	51
Moulins	135	77
Mulhouse	89	41
Nantes Beaujoire	128	82
Nantes Beaulieu	117	61
Nevers Marzy	145	70
Nice Lingostière	101	68
Nice TNL	79	51
Nîmes Ouast	115	65
Nîmes Sud	146	82
Niort	141	91
Noisy Le Grand	58	28
Ollioules	131	70
Orange	144	67
Orléans Place d'Arc	142	81
Ormesson sur Marne	83	32
Paimpol	184	96
Paris Auteuil	120	69
Perpignan Clairà	140	66
Perpignan Roussillon	155	106
Pontault Combault	131	75
Port de Bouc	136	35
Portet sur Garonne	108	78
Puget sur Argens	115	80
Quétigny	117	76
Quimper	136	65
Rambouillet	120	46
Reims Cernay	124	67
Reims Tinquaux	124	62
Rennes Alma	103	60
Rennes Cesson	126	71
Riom	129	53
Roanne Mably	123	74
Rosny sous Bois	66	31
Rungis Belle Epine	67	38
Saint André les Vergers	118	75
Saint Brice	84	40
Saint Briec	137	94
Saint Clément de Rivière	119	50
Saint Denis	52	14
Saint Egreve	117	61
Nantes St Herblain	126	85
Saint Jean de Védas	126	56
Saint Malo	134	82
Saint Pol sur Mer	126	84
Saint Quentin en Yvelines	87	37
Sainte Geneviève des Bois	100	42
Galaise S/Sanne	122	57
Sallanches	115	43
Sannois	74	29
Saran	140	84
Sartrouville	77	36
Segny	97	38
Sens Malliot	163	101
Sens Vouix	139	69
Sète Balaruc	131	66
Sevran	71	28

PT
BT
TS

CONVENTION COLLECTIVE D'ENTREPRISE CARREFOUR
Réactualisée décembre 2017

Magasins	La relation client	L'excellence opérationnelle
Soyaux	149	66
St Martin au Lacrt	163	97
Stains	64	22
Thiers	125	69
Thionville	128	69
Toulon Grand Var	129	82
Toulon Mayol	107	65
Toulouse Purpan	122	74
Tours St Pierre des Corps	124	79
Tourville La Rivière	123	66
Trans en Provence	131	67
Uzès	161	75
Valenciennes	132	84
Vannes	126	91
Vaulx en Velin	98	48
Venette	127	76
Vénissieux	92	50
Villabé	107	58
Villejuif	81	33
Villeurbanne	139	56
Villiers en Bière	137	88
Vitrolles	89	50
Wasquehal	131	70

TB BA
PT B

ANNEXE 7

Magasins	CA HT SDV Prévu année 2017
Aire sur la Lys	42 700,2
Aix en Provence	172 383,8
Alençon	34 369,0
Amiens	72 681,7
Angers Grand Maine	57 035,0
Angers St Serge	55 274,6
Anglet	86 690,1
Angoulins	74 591,0
Anncy / Brogny	112 799,3
Antibes	192 441,9
Armentières	35 834,3
Athis Mons	109 524,8
Auchy les Mines	46 097,4
Aulnay St Bois	113 537,7
Avignon	41 140,6
Avranches	30 602,3
Barentin	102 727,0
Beaucaire	39 052,0
Bègles	95 154,6
Berck	43 530,2
Bercy	86 331,2
Besançon Chalezeule	55 951,1
Besançon Valentin	73 246,4
Bolsseuil / Limoges	62 418,6
Bourg en Bresse	68 334,3
Bourges	82 263,5
Brest	74 116,6
Caen	56 349,9
Calais Miwoix	32 210,7
Calais Coquelles	58 421,8
Carré Sénart	90 609,7
Chalon Nrd	26 567,1
Chalon Sud	76 340,5
Chalons En Champagne	85 334,0
Chambery Bassens	73 243,4
Chambery Chamnord	80 865,6
Chambourcy	125 880,8
Champs Sur Marne	53 821,8
Charleville Mézière	85 892,0
Chartres	106 418,7
Chateau-Thierry	32 199,6
Chateaufort les Martignes	50 075,4
Chateauroux	60 973,9
Chelles	80 737,6
Cherbourg	32 435,8
Cholet	35 738,3
Claye Souilly	140 163,2
Collégien	124 570,7
Condé sur Escault	45 158,8
Crèches St Saone	69 790,3
Créteil Soleil	143 310,7

B/TB
B/PJ

CONVENTION COLLECTIVE D'ENTREPRISE CARREFOUR
Réactualisée décembre 2017

Magasins	CAHT SDV Prévu année 2017
Denain	67 111,0
Dijon Toison d'Or	89 198,8
Douai Fers	76 888,6
Draguignan	40 768,0
Drancy	108 213,3
Ecully	152 820,7
Epernay	29 327,3
Epinal	72 618,5
Etampes	54 489,4
Evreux	86 155,2
Evry 2	84 459,6
Fécamp	24 754,9
Feurs	46 987,8
Flins S/ Seine	98 025,4
Fougères	39 947,8
Fourmies	35 374,3
Francheville	92 497,8
Gennevilliers	73 750,5
Givors	101 578,6
Grenoble Grand Place	102 440,3
Grenoble Meylan	134 264,1
Gruchet Le Valasse	44 995,0
Gueret	26 430,0
Guingamp	29 107,5
Hazebrouck	31 115,3
Hérouville St Clair	65 246,9
Ivry S/ Seine	94 044,2
La Chapelle St Luc	34 858,9
La Ciotat	73 592,7
La Roche S/ Yon	29 361,1
La Ville du Bois	112 807,1
Labège	108 692,0
Lauri	46 382,4
Lattes	112 171,7
Laval	40 076,8
Le Mans	76 965,4
Les Ulis	133 613,3
Lescar	78 545,1
L'Hay les Roses	78 641,4
Libourne	59 950,1
Lievin	85 160,9
Lille	62 451,9
Limay	44 416,5
L'Isle Adem	65 353,2
L'Isle d'Abeau	87 828,6
Lomme	72 421,5
Lorient	35 989,4
Lormont	85 775,8
Lyon La Part-Dieu	100 732,4
Marseille Bonneveine	83 891,1
Marseille Grand Littoral	102 764,8
Marseille Le Merlan	90 264,9
Maubeuge	51 673,9
Mérignac	134 370,7
Mont Saint Aignan	111 089,5

B6 TD
PT
B

CONVENTION COLLECTIVE D'ENTREPRISE CARREFOUR
Réactualisée décembre 2017

Magasins	CA HT SDV Prévu année 2017
Mondeville	75 071,1
Montereau	24 299,2
Monesson	193 438,0
Montigny Les Cormeilles	94 311,3
Montluçon	36 400,9
Montreuil	58 388,3
Moullins	46 484,7
Mulhouse	71 843,0
Nantes Beaujoire	65 003,3
Nantes Beaulieu	44 458,5
Nantes St Herblain	55 163,1
Nevers Marzy	72 788,5
Nice Lingostière	173 983,5
NICE INL	126 643,0
Nîmes Cuest	77 184,2
Nîmes Sud	61 661,4
Niort	38 526,2
Noisy Le Grand	81 083,8
Ollioules	113 596,7
Orange	65 270,0
Orléans Place d'Arc	40 231,6
Ormesson sur Marne	117 942,6
Palmpol	32 128,9
Paris Auteuil	90 996,3
Perpignan Claira	74 282,8
Perpignan Roussillon	81 767,0
Pontault Combault	132 592,8
Port de Eouc	33 947,5
Portet sur Garonne	98 341,3
Puget sur Argens	92 121,6
Quétigny	109 345,8
Quimper	59 512,7
Rambouillet	89 336,7
Reims Cernay	48 792,8
Reims Tinquaux	69 257,7
Rennes Alma	61 095,1
Rennes Cesson	67 342,7
Riom	49 819,1
Roanne / Mably	55 945,5
Rosny sous Bois	143 783,7
Rungis Baie Epine	97 723,3
Saint André les Vergers	93 448,7
Saint Brice	105 706,7
Saint Brleuc	71 439,1
Saint Clément de Rivière	109 472,7
Saint Denis	61 043,9
Saint Egreve	92 557,4
Saint Jean de Védas	83 757,8
Saint Malo	52 938,8
Saint Pol sur Mer	57 120,3
Saint Quentin en Yvelines	110 980,7
Sainte Geneviève des Bois	75 357,2
Salaise S/Sanne	54 911,6
Sallanches	63 095,9
Sannois	68 560,9

87 TSS
PJ
B

CONVENTION COLLECTIVE D'ENTREPRISE CARREFOUR
Réactualisée décembre 2017

Magasins	CA HT SDV Prévu année 2017
Garac	86 850,2
Sartrouville	89 490,6
Segny	62 241,6
Sens Mallot	28 668,2
Sens Voux	35 047,5
Sète Bazaruc	108 447,2
Sevran	78 888,8
Soyaux	51 760,5
St Martin au Laert	31 675,9
Stains	68 465,8
Thiers	40 436,5
Thionville	52 037,8
Toulon Grand Var	124 505,0
Toulon Mayol	69 811,1
Toulouse Purpan	95 435,6
Tours St Pierre des Corps	83 454,5
Tourville La Rivière	99 235,4
Trans en Provence	74 578,1
Uzès	42 353,7
Valenciennes	85 040,3
Vannes	58 069,0
Vaux en Velin	76 358,9
Venette	127 871,2
Vénissieux	157 021,1
Villabé	105 549,9
Villejuif	59 124,2
Villeurbanne	52 278,1
Villiers en Bière	161 015,9
Vitrolles	131 670,1
Wasquehal	122 343,7

IN B1
PT B3

TITRE 3 – CONTRAT DE TRAVAIL

TITRE 3 – CONTRAT DE TRAVAIL	99
ARTICLE 3-1 Reclassement du salarié devenu physiquement inapte a son emploi	99
ARTICLE 3-2 Absences pour maladie ou accident.....	99
ARTICLE 3-3 Préavis et recherche d'emploi.....	99
ARTICLE 3-4 Priorité de réembauchage	99
ARTICLE 3-5 Reprise de l'ancienneté des salariés en congés parentaux	100

TITRE 3 – CONTRAT DE TRAVAIL

ARTICLE 3-1 Reclassement du salarié devenu physiquement inapte a son emploi

Tout salarié atteint d'une incapacité permanente partielle reconnue par la Sécurité Sociale le rendant physiquement inapte à tenir son emploi antérieur bénéficie, sur sa demande, d'un reclassement dans l'établissement dans les conditions prévues par la loi n° 92-1446 du 31 décembre 1992.

En cas de reclassement à un poste de classification inférieure à l'emploi précédemment occupé le salarié se voit maintenir, sous la forme d'une indemnité compensatrice, un salaire de base égal au salaire de base correspondant à son emploi initial.

En cas de reclassement sur une base horaire différente de la précédente, cette indemnité compensatrice est modifiée proportionnellement et bénéficiera des augmentations négociées en réunion paritaire Carrefour.

ARTICLE 3-2 Absences pour maladie ou accident

L'indisponibilité prolongée consécutive à une maladie ou un accident de trajet ne peut constituer une cause de licenciement pour nécessité de remplacement pendant un délai de quatre mois, dès lors que le salarié justifie de six mois d'appartenance à l'entreprise au premier jour de l'arrêt de travail.

La garantie d'emploi est portée à :

- six mois après trois ans,
 - sept mois après cinq ans,
 - huit mois après sept ans,
 - dix mois après dix ans,
 - douze mois après douze ans,
 - quinze mois après quinze ans
- d'appartenance à l'entreprise.

Cette garantie d'emploi cesse de produire effet à compter du jour où le salarié bénéficie des conditions pour être mis à la retraite à taux plein.

Il ne pourra être procédé au licenciement d'un salarié atteint d'une affection grave et de longue durée jusqu'à ce qu'il soit déclaré définitivement inapte au travail ou qu'il ait atteint l'âge de la retraite à taux plein.

Cette affection grave et de longue durée doit être reconnue comme telle par la sécurité sociale conformément au décret n° 86-1380 du 31 décembre 1986 (article D 322-1 du Code de la Sécurité Sociale).

ARTICLE 3-3 Préavis et recherche d'emploi

Les heures d'absence pour recherche d'emploi ne donneront pas lieu à réduction du salaire, même en cas de départ volontaire, dans la limite de deux heures par jour pendant la durée du préavis.

ARTICLE 3-4 Priorité de réembauchage

Dans le cas où les circonstances imposeraient à l'établissement un ralentissement d'activité, la Direction de celui-ci consultera le Comité d'établissement sur les mesures qu'elle compte prendre, telles que repos par roulement, réductions de l'horaire de travail, licenciements collectifs. En tout état de cause, un tel licenciement collectif dans un service ne pourra intervenir que dans la mesure où l'horaire maximum pour les catégories de personnes concernées par ce licenciement ne sera pas supérieur à l'horaire conventionnel de travail effectif dans l'entreprise.

En cas de licenciement collectif, pour la fixation de l'ordre des licenciements, il sera tenu compte de la valeur professionnelle, de l'ancienneté, de la situation de famille, sans toutefois que cet ordre soit préférentiel. Il sera tenu compte, en outre, de la situation du personnel bénéficiant déjà d'une pension ou d'une retraite.

En dernier ressort, lorsque l'ordre des licenciements aura été ainsi définitivement arrêté, la Direction recherchera avec le Comité d'établissement les solutions propres à assurer un reclassement satisfaisant du personnel en cause à l'intérieur de la Société ou à l'extérieur en faisant bénéficier le salarié des avantages qu'il avait auparavant. Cette démarche devra avoir l'approbation de l'intéressé. En cas contraire, celui-ci bénéficiera des avantages prévus en matière de licenciement.

En cas de reprise d'activité, le personnel ainsi licencié aura, pendant une durée d'un an, sur sa demande, priorité de réembauchage dans son emploi et continuera à bénéficier des avantages acquis suivant son ancienneté.

ARTICLE 3-5 Reprise de l'ancienneté des salariés en congés parentaux

Les dispositions légales prévoient que l'ancienneté d'un salarié en congé parental compte pour la moitié de la durée dudit congé.

A compter du 1er juillet 2010, la direction s'engage à prendre en compte la totalité de l'ancienneté des salariés en congés parental en cours ou à venir.

TITRE 4 – CONGES PAYES ET ABSENCES

TITRE 4 – CONGES PAYES ET ABSENCES	102
ARTICLE 4-1 Congés payés et jours de repos supplémentaires.....	102
4-1.1 Période de prise de congés	102
4-1.2 Congés payés d'ancienneté.....	103
4-1.3 Prise en compte des contraintes familiales dans le positionnement des congés	103
ARTICLE 4-2 Absences autorisées pour circonstances de famille	103
4-2.3 Dons de jours.....	105
ARTICLE 4-4 Valorisation des jours d'absences.....	105
ARTICLE 4-5 Protection de la maternité et éducation des enfants.....	105
4-5.1 Aménagement du temps de travail	105
4-5.2 Complément de salaire	105
4-5.3 Autorisation d'absences pour visites prénatales	106
ARTICLE 4-6 Compte Epargne Temps (accord à durée déterminée du 24 novembre 2014 au 23 novembre 2019)	106
4-6.1 : Le compte épargne temps	106
4-6.1.1 Bénéficiaires et ouverture du compte.....	106
4-6.1.2 Alimentation du compte.....	106
4-6.1.2.1 Sources d'alimentation du compte épargne temps	106
4-6.1.2.1.1 Traitement de la fin de période	106
4-6.1.2.1.2 Autres droits pouvant être crédités.....	106
4-6.1.2.1.3 Cas particuliers des salariés absents pour maladie, accident de travail ou maladie professionnelle	107
4-6.1.2.2 Plafonds du compte épargne temps	107
4-6.1.2.2.1 Plafond annuel	107
4-6.1.2.2.2 Plafonds globaux.....	107
4-6.1.3 : Modalités de décompte	107
4-6.1.4 : Utilisation du compte épargne temps	108
Article 4-6.1.4.1 L'utilisation sous forme de congés.....	108
4-6.1.4.1.1 Le congé pour convenance personnelle	108
4-6.1.4.1.2 Les congés de longue durée	108
4-6.1.4.1.3 Les congés liés à la famille	108
4-6.1.4.1.4 Situation du salarié pendant la période de prise de jours au titre du compte épargne temps	108
4-6.1.4.2 L'utilisation du CET pour le rachat des cotisations assurance vieillesse.....	109
4-6.1.4.3 L'utilisation du CET pour alimenter le PEG ou le PERCO.....	109
4-6.1.4.4 L'utilisation du CET sous forme monétaire.....	109
4-6.1.4.5 Autres modes d'utilisation du CET.....	109
4-6.1.5 Période transitoire	109
4-6.2 Congé de fin de carrière	110
4-6.2.1 Condition d'adhésion.....	110
4-6.2.2 Alimentation du congé	110
4-6.2.3 Modalités de décompte	111
4-6.2.4 Utilisation du congé fin de carrière	111
4-6.2.5 Situation du salarié pendant le congé de fin de carrière.....	112
4-6.2.6 Situation des salariés de la catégorie « Employés Ouvriers » pendant les congés de fin de carrière combiné avec d'autres mesures de l'accord sur l'accompagnement des fins de carrières des salariés de la catégorie Employés-Ouvriers du 23 décembre 2015.....	112
ARTICLE 4-7 Participation des jeunes à la journée de préparation à la défense nationale	116

TITRE 4 – CONGES PAYES ET ABSENCES

ARTICLE 4-1 Congés payés et jours de repos supplémentaires

Le congé annuel s'acquiert conformément aux dispositions légales en vigueur.

Les modalités d'acquisition de jours de repos supplémentaires attribués au titre de la réduction du temps de travail sont précisées en annexe propre à chaque catégorie de personnel.

La période de prise des congés payés légaux et des congés conventionnels dans l'entreprise s'étale du 1er janvier au 15 décembre.

La mise en œuvre de cette période entrera en vigueur le 1er janvier 2012

L'ordre des départs en congés payés légaux et en congés conventionnels est porté à la connaissance du personnel par affichage au plus tôt le 15 octobre et au plus tard le 31 octobre. Concernant les salariés qui auraient été empêchés de prendre leurs congés planifiés avant le 1er septembre, pour quel que motif que ce soit, une nouvelle planification pourra intervenir au plus tard le 1er septembre dans le respect des dispositions légales en vigueur.

Les souhaits des salariés sur le positionnement des congés payés légaux et des congés conventionnels se feront sur un formulaire commun à l'ensemble des établissements. Ce formulaire devra être remis par le salarié à son supérieur hiérarchique entre le 1er Août et le 15 septembre (pour la première fois en 2011). Un exemplaire du formulaire signé par la hiérarchie sera remis au salarié après accord sur le positionnement des congés précités et avant l'affichage.

L'indemnité de congés payés est calculée conformément aux dispositions de l'article L. 3141-22 du Code du travail.

En ce qui concerne les congés de fractionnement, la période d'été est réputée s'étendre du premier jour de la période de paie du mois de juin au dernier jour de la période de paie du mois de septembre. En conséquence la période d'acquisition des congés de fractionnement s'étend du premier jour de la période de paie du mois d'octobre au 31 décembre et du 1er janvier au dernier jour de la période de paie du mois de mai.

Les salariés ayant acquis en fin de période d'acquisition de congés payés l'intégralité de leurs droits au titre de la période écoulée, soit 30 jours de congés payés, bénéficieront d'office de l'attribution des 2 jours de fractionnement à prendre sur la période en cours. Ces jours apparaîtront sur le bulletin de paie de juin et pourront être positionnés dès cette date.

Dans les autres cas, l'attribution des jours de congé de fractionnement s'effectuera conformément à la règle légale.

4-1.1 Période de prise de congés

La Direction du magasin fera bénéficier de 3 semaines de congés payés consécutifs les salariés qui le désirent, dans la période 15 juin – 15 septembre.

De plus, les salariés des établissements autres que ceux des magasins saisonniers énumérés ci-dessous ayant à leur foyer un ou plusieurs enfants scolarisés bénéficieront, s'ils le désirent, de trois semaines de congés payés consécutifs pendant la période des vacances scolaires d'été.

Est considéré comme enfant scolarisé permettant de bénéficier de la disposition ci-dessus, celui dont l'âge est compris entre six ans et dix huit ans au premier juin de l'année considérée et sur lequel le salarié exerce les droits de l'autorité parentale conformément aux articles 372 et suivants du Code civil.

Les magasins dits saisonniers sont les suivants : Antibes, Nice Lingostière, Toulon Grand Var, Toulon Mayol, Montpellier Lattes, Sète Balaruc, Perpignan, Anglet, Angoulins, Saint Brieu, Calais.

Cette liste pourra être complétée des établissements de même nature qui viendraient à être créés ou intégrés juridiquement.

Cette disposition s'applique au 1er janvier 2000.

4-1.2 Congés payés d'ancienneté

Les jours de congé supplémentaire d'ancienneté, tels que prévus à l'article 7-1.2 de la Convention Collective de Branche et l'article 5 de l'Annexe 1 de la convention collective d'entreprise Carrefour, s'acquièrent, pour la première fois, à la date anniversaire du contrat de travail.

4-1.3 Prise en compte des contraintes familiales dans le positionnement des congés

La Direction s'engage à prendre en compte les contraintes liées aux familles monoparentales ou divorcées dans les positionnements des congés en tenant compte des décisions de justice fixant la garde de l'enfant à l'un ou l'autre des parents pendant les vacances scolaires.

Dans ce contexte, les salariés concernés seront prioritaires sur la prise de leurs congés pendant les vacances scolaires. Il est toutefois précisé que cette disposition vient en complément des dispositions prévues par la Convention collective Carrefour pour les salariés ayant à leur foyer un ou plusieurs enfants scolarisés et ne saurait dès lors priver ces derniers du bénéfice des dispositions qui leur sont applicables.

ARTICLE 4-2 Absences autorisées pour circonstances de famille

Tout salarié aura droit sur justification aux absences exceptionnelles pour circonstances de famille prévues ci-dessous :

Ces dispositions se substituant intégralement aux dispositions de la Convention collective de Branche

Nature de l'absence	Durée conventionnelle	
	Moins d'un an	Au delà d'un an
Ancienneté		
Mariage		
Mariage ou Pacs	4 jours ouvrés	1 semaine
<p>Le droit à la semaine « Mariage/Pacs » est dû même si la cérémonie à lieu durant les congés payés du salarié concerné.</p> <p>Ce congé sera attribué en tenant compte de l'organisation du service, avant l'expiration de l'année de référence en cours.</p>		
Nature de l'absence	Durée conventionnelle	
Ancienneté	Moins d'un an	Au delà d'un an
Mariage d'un enfant	1 jour ouvré	2 jours ouvrés
Mariage d'un petit enfant	/	2 jours ouvrés
Mariage d'un frère/sœur	1 jour ouvré	2 jours ouvrés
Mariage d'un frère ou d'une sœur du conjoint/Concubin/Partenaire	1 jour ouvré	
Naissance		
Naissance ou adoption	3 jours ouvrés	
Baptême, communion	/	1 jour ouvré
Décès		
Décès d'un enfant, du conjoint, concubin, partenaire	9 jours ouvrés et aménagement énoncés ci-dessous	
<p>En cas de décès du conjoint (e), concubin(e), partenaire ou d'un enfant du salarié , en sus des journées d'absences autorisées de 9 jours ouvrés sans perte de salaire et afin de mieux aider le salarié concerné à gérer ces circonstances difficiles, les parties signataires ont souhaité lui permettre de bénéficier, à sa demande, de l'un ou de plusieurs des aménagements ci-dessous :</p> <ul style="list-style-type: none"> - à la suite de cette absence autorisée, possibilité de prendre ses droits à congés payés ou repos supplémentaires dans la limite de trois semaines consécutives, - versement d'une avance égale aux droits acquis sur la prime de vacances et/ou de fin d'année, - aménagement de l'horaire de travail pendant les trois mois suivant le décès (répartition de l'horaire 		

de travail, coupures, nocturnes, jour de repos,...),	
– salarié à temps partiel (en cas de décès du conjoint) : le salarié concerné qui le souhaite bénéficiera d'une affectation dans l'établissement lui permettant d'exercer une activité à temps complet. Dans ce cas, un avenant à son contrat de travail lui sera proposé.	
Décès	
Décès d'un petit enfant	1 jour ouvré et aménagement ci-dessous ¹
Décès des parents (père/mère)	3 jours ouvrés
Décès des beaux parents	3 jours ouvrés
Décès d'un frère/sœurs	3 jours ouvrés
Décès d'un beau fils ou belle fille	3 jours ouvrés
Décès du frère ou sœur du conjoint/concubin/partenaire	1 jour ouvré et aménagement ci-dessous ¹
Décès d'un grand parent du salarié ou d'un grand parent du conjoint/concubin/partenaire	2 jours ouvrés
Absences diverses	
Survenance d'un handicap chez l'enfant	2 jours ouvrés
Journée administrative pour faire démarche RQTH	1 jour ouvré
Déménagement du salarié	1 jour ouvré
Visite médicale prénatale	3 fois par an
Enfant malade	6 jours ouvrés 9 jours ouvrés à partir de 3 enfants au foyer, dans les conditions ci-dessous.
<p>Les salariés ayant à leur foyer un ou deux enfants de moins de 18 ans ou un enfant reconnu handicapé, invalide ou atteint d'une affection grave et de longue durée par la Sécurité Sociale, l'administration ou un certificat médical, seront autorisés à s'absenter sans perte de salaire pour la première journée de maladie ou pour la durée d'hospitalisation ou de convalescence y faisant suite d'un de leurs enfants, ceci dans la limite de six jours par année civile. Cette limite est portée à neuf jours pour trois enfants ou plus de moins de 18 ans au foyer. L'employeur devra être avisé, dès que possible, par un moyen quelconque et un certificat attestant la situation de l'enfant devra être produit.</p> <p>Le salarié pourra s'absenter sans perte de salaire pour tout ou partie de ses droits, si l'état de santé de l'enfant le justifie et sous réserve de produire un certificat médical le prévoyant expressément, ceci dans la limite des six ou neuf jours prévus par le paragraphe précédent.</p> <p>Pour les conjoints travaillant au sein d'un même établissement, le droit est ouvert aux deux salariés, mais ne peut être pris aux mêmes dates.</p>	
Hospitalisation du conjoint	1 jour ouvré
Permis de conduire	Prise en charge par l'entreprise du temps nécessaire à l'épreuve
Journée défense et citoyenneté	1 jour ouvré

¹Lorsque l'assistance aux obsèques, appelle un déplacement aller et retour de plus de 1000 kilomètres à partir de la résidence habituelle, si l'absence autorisée est de 1 jour celle-ci est portée à 2 jours.

Les dispositions applicables au conjoint s'étendent également au « concubin » et à la personne ayant conclu avec le salarié un Pacte Civil de Solidarité (PACS).

Les dispositions applicables aux beaux parents concernent, les parents du conjoint, concubin, partenaire du salarié et le nouveau conjoint, concubin, partenaire du parent du salarié.

Les dispositions applicables au beau fils et belle fille concernent le conjoint, concubin, partenaire de l'enfant du salarié et l'enfant du nouveau conjoint, concubin, partenaire du salarié

Les absences autorisées au titre du baptême et communion s'étendent également aux équivalents des autres religions

(Articles 4-2.1 et 4-2.2 réservés)

4-2.3 Dons de jours

En complément du dispositif du don de jour prévu par l'accord Compte Epargne Temps du 24 novembre 2014, il a été convenu d'élargir le don à d'autres types de jours pour renforcer l'efficacité de cette mesure et en faciliter l'application.

Le don de jours est donc étendu aux catégories de jours suivants :

- Jours d'habillage
- Jours de repos compensateurs de remplacement
- Jours d'ancienneté
- Jours de fractionnement

Les dons de jours doivent concerner des jours acquis.

Les dispositions du présent article sont applicables au 1^{er} juin 2016.

(article 4-3 réservé)

ARTICLE 4-4 Valorisation des jours d'absences

Les jours d'absences prévus aux articles 4-2 et 4-3 du Titre 4 de la convention collective d'entreprise Carrefour sont décomptés sur la base de l'horaire initialement planifié.

ARTICLE 4-5 Protection de la maternité et éducation des enfants

4-5.1 Aménagement du temps de travail

Toute salariée dont l'état de grossesse est justifié par la production d'un certificat médical peut, à partir du 1er jour du 4ème mois de sa grossesse, bénéficier d'une réduction d'horaire d'une demi-heure par journée travaillée sans perte de rémunération et, au choix de la salariée, sous la forme, soit d'une prise de travail retardée soit d'une cessation de travail anticipée.

Sur production d'un certificat médical attestant de son état de grossesse, toute salariée pourra obtenir un aménagement de son horaire hebdomadaire excluant le travail journalier au delà de 20 heures.

Tout salarié ayant à son foyer un enfant de moins de 1 an dont il assure la garde pourra également obtenir un aménagement de son horaire hebdomadaire excluant le travail journalier au delà de 20 heures jusqu'au premier anniversaire de l'enfant.

4-5.2 Complément de salaire

En cas de maternité la durée d'indemnisation est de :

- | | |
|----------------------------------------------------------|--------------------|
| → pour les deux premiers enfants | |
| ✓ sans condition d'ancienneté | 12 semaines à 100% |
| ✓ après un an d'ancienneté | 16 semaines à 100% |
| → à partir du troisième enfant | |
| ✓ après un an d'ancienneté | 26 semaines à 100% |
| → pour les naissances multiples après un an d'ancienneté | |
| ✓ pour la naissance de jumeaux | 34 semaines à 100% |
| ✓ pour la naissance de triplés ou plus | 46 semaines à 100% |

La condition de présence s'apprécie au regard de la règle définie par la Convention collective de Branche.

Les prélèvements sociaux effectués sur les indemnités journalières de Sécurité Sociale sont à la charge du salarié.

Les périodes d'arrêt de travail dues à l'état pathologique des femmes en état de grossesse sont assimilées au congé de maternité, dans la limite de 14 jours précédents immédiatement ledit congé, au regard des dispositions régissant le complément de salaire versé par l'employeur aux femmes en arrêt de travail pour maternité.

4-5.3 Autorisation d'absences pour visites prénatales

Dans le cadre de la Parentalité, la Direction s'engage à autoriser pour les futurs pères une absence sans perte de salaire, pour accompagner la mère de leur futur enfant aux visites médicales prénatales et ceci à hauteur de trois absences par an.

Le salarié formulera par écrit sa demande dans un délai de prévenance de 15 jours.
Un justificatif d'absence sera remis à sa hiérarchie.

La valorisation de cette absence correspondra à :

- 3,5 heures pour les employés et agents de maîtrise,
- une demi-journée pour les cadres en forfait jours.

ARTICLE 4-6 Compte Epargne Temps (accord à durée déterminée du 24 novembre 2014 au 23 novembre 2019)

4-6.1 : Le compte épargne temps

4-6.1.1 Bénéficiaires et ouverture du compte

Sous réserve d'une ancienneté minimale d'un an, le dispositif du Compte Epargne Temps (CET) est accessible à tout salarié.

Le CET a un caractère facultatif. L'ouverture du compte se fait lors de la première affectation d'éléments au CET par le salarié.

4-6.1.2 Alimentation du compte

4-6.1.2.1 Sources d'alimentation du compte épargne temps

4-6.1.2.1.1 Traitement de la fin de période

➤ Pour les employés et les agents de maîtrise :

A l'issue de la période annuelle de décompte (définie à l'article 5-3.2 «Calcul de la référence annuelle de travail » de l'article 5-3 « Aménagement du temps de travail » du Titre 5 « Durée et Organisation du travail » de la Convention Collective d'Entreprise), les droits restants font l'objet d'un traitement de fin de période. Le résultat de ce traitement donne lieu, si le salarié le souhaite, à l'alimentation du CET.

➤ Pour les cadres au forfait jour :

Les cadres bénéficiant du régime du forfait jour peuvent alimenter le CET des jours travaillés excédentaires ou débiter des jours déficitaires constatés en fin de période annuelle de décompte (définie à l'article 5-3.2 «Calcul de la référence annuelle de travail » de l'article 5-3 « Aménagement du temps de travail » du Titre 5 « Durée et Organisation du travail » de la Convention Collective d'Entreprise).

Le CET ne peut en tout état de cause être négatif.

4-6.1.2.1.2 Autres droits pouvant être crédités

Le compte épargne temps peut également être alimenté par tout ou partie :

- Des jours de repos supplémentaires,
- Des jours de congés d'ancienneté,

- Des jours de congés de fractionnement,
 - Des jours d'habillage,
 - Des congés payés au-delà du congé principal de 4 semaines, dans la limite de 6 jours ouvrables par an.
- dans les limites prévues par la loi et par les dispositions conventionnelles en vigueur.

L'alimentation du CET se fait au mois de février de l'année N sur la base des éléments concernés de l'année N-1.

Les parties conviennent que d'autres sources d'alimentation pourront être envisagées en complément de cet accord dans le cadre d'évolutions légales ou conventionnelles.

4-6.1.2.1.3 Cas particuliers des salariés absents pour maladie, accident de travail ou maladie professionnelle

Des dispositions exceptionnelles sont prévues pour les salariés en arrêt maladie, accident de travail ou maladie professionnelle n'ayant pas pu prendre leurs congés planifiés en raison de cette suspension de leur contrat de travail.

Il est rappelé que ces salariés doivent en principe prendre leurs congés non pris à l'issue de leur arrêt. Toutefois, les parties conviennent que les salariés ayant eu une suspension de contrat d'une durée au moins égale à 3 mois continus au cours de l'année et reprenant leur activité avant la fin de la période de prise pourront demander le placement de leur congés dans la limite des plafonds définis à l'article 2.2 ci-dessous dès leur reprise d'activité à partir de l'année 2015.

4-6.1.2.2 Plafonds du compte épargne temps

4-6.1.2.2.1 Plafond annuel

Le CET est impérativement alimenté par un nombre entier de jours de congés et de repos pour l'ensemble des statuts dans la limite de 12 jours par période annuelle.

4-6.1.2.2.2 Plafonds globaux

Afin de limiter les risques liés à l'évolution du passif social, le nombre maximum de jours épargnés ne peut excéder les limites absolues suivantes :

- 30 jours ouvrés pour les employés et agents de maîtrise
- 30 jours ouvrables pour les cadres

Dès lors que cette limite sera atteinte, aucune nouvelle alimentation ne pourra intervenir avant que tout ou partie des droits épargnés aient été utilisés afin que leur valeur soit réduite en deça du plafond fixé.

Compte tenu des niveaux actuels des CET précédemment acquis, une période transitoire est mise en place.

Pour les salariés cadres :

- à compter de la signature de l'accord, le CET ne peut excéder 60 jours ouvrables,
- à partir du 1^{er} novembre 2015, le CET ne pourra excéder 50 jours ouvrables,
- à partir du 1^{er} novembre 2016, le CET ne pourra excéder 40 jours ouvrables,
- à partir du 1^{er} novembre 2017, le CET ne pourra excéder 30 jours ouvrables.

Pour les salariés employés et agents de maîtrise :

- à compter de la signature de l'accord, le CET ne pourra excéder 40 jours ouvrés,
- à partir du 1^{er} novembre 2015, le CET ne pourra excéder 30 jours ouvrés.

Les droits excédentaires, précédemment acquis par les salariés, devront être utilisés selon les modalités prévues à l'article 5 Période transitoire du Titre 1 du présent accord.

4-6.1.3 : Modalités de décompte

Le temps porté au crédit ou au débit du CET est exprimé en jours :

- ouvrés pour les employés et les agents de maîtrise

Les jours de repos placés dans le Compte Epargne Temps exprimés en jours ouvrables seront donc transformés en jours ouvrés selon la formule suivante : nombre de jours versés au CET x5/6

- ouvrables pour les cadres

Les jours de repos placés dans le Compte Epargne Temps exprimés en jours ouvrés seront donc transformés en jours ouvrables selon la formule suivante : nombre de jours versés au CET x6/5

Un relevé mensuel sur la forme d'un compteur apparait sur la fiche de paie.

4-6.1.4 : Utilisation du compte épargne temps

Article 4-6.1.4.1 L'utilisation sous forme de congés

Les jours épargnés au CET peuvent être utilisés, selon les modalités prévues par le présent accord, pour indemniser tout ou partie d'un congé, à savoir :

- un congé pour convenance personnelle
- un congé de longue durée
- un congé lié à la famille

Lors de l'utilisation du CET., les jours prélevés dans le compte seront, dans l'ordre, pris sur les congés payés, sur les congés d'ancienneté, sur les congés de fractionnement versés dans le compte, puis sur les jours de repos supplémentaires.

4-6.1.4.1.1 Le congé pour convenance personnelle

Le salarié peut demander à utiliser tout ou partie de ses droits acquis dans le CET pour convenance personnelle. Cette utilisation n'est pas soumise à l'épuisement d'autres types de congés.

La demande de congé doit être formulée un mois avant la date de départ effective en utilisant le formulaire de demande prévu à cet effet.

L'utilisation du CET doit se faire sur la base d'une journée minimum.

Pour les demandes de congés supérieurs à une semaine, le départ en congé peut être reporté par l'employeur pour une période maximale d'un mois pour des raisons d'organisation de service.

4-6.1.4.1.2 Les congés de longue durée

Le salarié peut utiliser tout ou partie de ses droits pour les congés de longue durée suivants : congé individuel de formation, congé pour création d'entreprise, congé de solidarité internationale, congé sabbatique.

La prise de ces congés se fait dans les conditions et pour la durée prévue par les dispositions légales et réglementaires qui les instituent.

4-6.1.4.1.3 Les congés liés à la famille

Le salarié peut utiliser tout ou partie de ses droits pour les congés suivants : congé parental d'éducation, congé de soutien familial, congé de solidarité familiale, congé de présence parentale, congé de présence familiale.

La prise de ces congés se fait dans les conditions et pour la durée prévue par les dispositions légales et réglementaires qui les instituent.

4-6.1.4.1.4 Situation du salarié pendant la période de prise de jours au titre du compte épargne temps

La partie du congé financé par le CET est assimilé à du temps de travail effectif.

4-6.1.4.2 L'utilisation du CET pour le rachat des cotisations assurance vieillesse

Le salarié peut utiliser ses droits affectés sur le CET pour procéder au rachat de cotisations d'assurance vieillesse, rachat d'années incomplètes ou de période d'étude dans les conditions prévues par la législation en vigueur (article L. 351-14-1 du code de la sécurité sociale).

4-6.1.4.3 L'utilisation du CET pour alimenter le PEG ou le PERCO

Le salarié peut utiliser ses droits affectés sur le Compte Epargne Temps pour alimenter le Plan Epargne Groupe (PEG) ou le Plan Epargne pour la Retraite Collectif (PERCO), conformément à l'accord de Plan d'Epargne Groupe et à l'accord de Plan d'Epargne Pour la Retraite Collectif en vigueur.

4-6.1.4.4 L'utilisation du CET sous forme monétaire

Le salarié a la possibilité de demander le déblocage, sous forme monétaire de tout ou partie des droits acquis au Compte Epargne Temps, dans les cas suivants :

- Mariage ou PACS du salarié,
- Naissance d'un enfant,
- Divorce, dissolution d'un PACS ou séparation de fait avec le concubin,
- Acquisition ou agrandissement de la résidence principale,
- Perte d'emploi du conjoint, du partenaire de PACS ou concubin,
- Décès du conjoint, du partenaire de PACS ou concubin, ou des enfants,
- Invalidité totale ou partielle du salarié, de son conjoint ou partenaire de PACS ou concubin reconnue par la sécurité sociale,
- Situation de surendettement du salarié : dans cette hypothèse, le fait générateur sera caractérisé par la lettre de recevabilité de la demande du salarié émise par la commission de surendettement,
- En cas de suspension du contrat de travail dans le cadre d'un congé de solidarité familiale, congé parental d'éducation, congé de soutien familial, congé de présence parentale ou de congé de présence familiale,
- Catastrophe naturelle.

Conformément aux dispositions légales, la monétisation ne peut en aucun cas porter sur les jours épargnés au titre de la 5^{ème} semaine de congés payés.

Sous réserve d'apporter les justificatifs permettant d'attester de la situation de déblocage demandée, le salarié peut demander le déblocage d'une partie ou de la totalité de ses droits.

Le versement est effectué avec la paie du mois suivant celui où la demande a été faite.

Les modalités de valorisation s'effectuent par application du taux de salaire journalier au nombre de jours épargnés calculé sur la base de la rémunération applicable au moment de la liquidation de l'épargne.

Les droits réglés au salarié dans le cadre de cette monétisation sont soumis au même régime fiscal et social que les salaires.

4-6.1.4.5 Autres modes d'utilisation du CET

Les parties conviennent que d'autres modes d'utilisation du CET pourront être envisagés en complément de cet accord dans le cadre d'évolutions légales ou conventionnelles.

4-6.1.5 Période transitoire

Les salariés dont les droits CET précédemment acquis dépassent les nouveaux plafonds fixés à l'article 2.2.2 « Plafonds globaux » du Titre 1 du présent accord doivent liquider leurs droits excédentaires à compter de la signature du présent accord.

Pour la première année, un bulletin d'option leur sera adressé avec leur bulletin de paie de novembre 2014 pour leur permettre d'utiliser leurs droits excédentaires.

Pour les années suivantes, un bulletin d'option sera adressé avec la paie du mois de septembre.

Ils pourront :

- transférer leurs droits excédentaires dans le compte Congé Fin de Carrière (CFC) sous réserve de remplir la condition d'âge requise fixée à l'article 1 du titre 2 du présent accord,
- transférer leurs droits excédentaires dans le PEG et le PERCO,
- demander la monétisation de leurs droits excédentaires sans justifier des motifs de déblocages énumérés à l'article 4.4 du Titre 1 du présent accord.

Les salariés concernés peuvent choisir de répartir leurs droits excédentaires entre plusieurs options.

Les salariés dont les droits excédentaires par rapport aux nouveaux plafonds dépasseraient 20 jours de CET peuvent solliciter un étalement de leur utilisation sur deux exercices fiscaux sous réserve de liquider au moins 10 jours par exercice fiscal.

Les salariés dont les droits excédentaires par rapport aux nouveaux plafonds dépasseraient 30 jours de CET peuvent solliciter un étalement de leur utilisation sur trois exercices fiscaux sous réserve de liquider au moins 10 jours par exercice fiscal.

Les salariés dont les droits excédentaires par rapport aux nouveaux plafonds dépasseraient 40 jours de CET peuvent solliciter un étalement de leur utilisation sur quatre exercices fiscaux sous réserve de liquider au moins 10 jours par exercice fiscal.

4-6.2 Congé de fin de Carrière

Le bénéfice d'un congé dit de « fin de carrière » (CFC) est destiné à permettre aux salariés qui le souhaitent d'anticiper l'arrêt effectif de leur activité salariée avant leur départ ou leur mise à la retraite.

4-6.2.1 Condition d'adhésion

Sous réserve d'une ancienneté minimale d'un an, tout salarié âgé d'au moins 51 ans, peut, sur la base du strict volontariat, ouvrir un compte de congé de fin de carrière.

L'âge requis pour l'ouverture d'un congé de fin de carrière sera progressivement relevé d'une année à partir du 1^{er} janvier 2016 pour atteindre 55 ans au 1^{er} janvier 2019.

Compte tenu de la possibilité de bénéficier d'une retraite anticipée à taux plein pour inaptitude conformément aux dispositions légales, les salariés titulaires d'une invalidité, les salariés bénéficiant d'une reconnaissance de qualité de travailleurs handicapés et les salariés justifiant d'une incapacité permanente d'au moins 50% peuvent alimenter le CFC à partir de 50 ans.

4-6.2.2 Alimentation du congé

Le Congé de Fin de Carrière est alimenté dans les mêmes conditions que le Compte Epargne Temps, telles que définies à l'article 2.1 du Titre 1 du présent accord.

En outre, le salarié peut verser dans le CFC :

- la prime de vacances, soit l'équivalent de 13 jours ouvrables pour les cadres et 11 jours ouvrés pour les employés et agents et de maîtrise,
- la prime de fin d'année, soit l'équivalent de 26 jours ouvrables pour les cadres et 22 jours ouvrés pour les employés et agents de maîtrise.

Par ailleurs, le salarié ayant souhaité ouvrir un Congé de Fin de Carrière et répondant aux conditions d'adhésion visée à l'article 1 du présent Titre, peut également demander à transférer tout ou partie de ses droits acquis au titre du Compte Epargne temps, dans son compte Congé de Fin de Carrière.

En tout état de cause, le congé de fin de carrière ne peut dépasser le plafond de 150 jours.

4-6.2.3 Modalités de décompte

Le temps porté au crédit ou au débit du compte est exprimé en jours :

- ouverts pour les employés et les agents de maîtrise

Les jours de repos placés dans le CFC exprimés en jours ouvrables seront donc transformés en jours ouverts selon la formule suivante : nombre de jours versés au CFC x5/6

- ouvrables pour les cadres

Les jours de repos placés dans le CFC exprimés en jours ouverts seront donc transformés en jours ouvrables selon la formule suivante : nombre de jours versés au CFC x6/5

Un relevé mensuel sur la forme d'un compteur apparait sur la fiche de paie.

4-6.2.4 Utilisation du congé fin de carrière

La prise du congé de fin de carrière s'inscrit ainsi dans une démarche de préparation à la retraite du bénéficiaire qui s'interdit, par conséquent, toute activité professionnelle salariée pendant le Congé de Fin de Carrière.

4-6.2.4.1 Utilisation du CFC à temps complet

Lorsque les droits acquis sont suffisants pour assurer un congé de fin de carrière jusqu'à ouverture du droit à la retraite à taux plein, le salarié peut demander à bénéficier d'un congé de fin de carrière, dans la période précédant son départ à la retraite.

Le salarié concerné doit en demander le bénéfice par écrit au moins 4 mois avant le début du congé. Ce délai pourra toutefois être réduit avec l'accord du responsable hiérarchique du salarié.

Préalablement à la prise du congé de fin de carrière, le salarié doit avoir épuisé l'ensemble de ses droits à congés payés et à repos. Ces droits peuvent être accolés à son CFC afin d'anticiper sa cessation d'activité.

4-6.2.4.2 Utilisation du compte CFC à temps partiel

Lorsque les droits acquis sont suffisants pour assurer un congé de fin de carrière à temps partiel jusqu'à ouverture du droit à la retraite à taux plein, le salarié peut demander à bénéficier de ce type de congé, dans la limite du solde de son compte.

A l'issue de la prise du congé de fin de carrière à temps partiel, le salarié doit avoir épuisé l'ensemble de ses droits acquis à congés payés et à repos.

Le salarié concerné doit en demander le bénéfice par écrit au moins 4 mois avant le début du congé.

Le salarié bénéficiant du temps partiel des salariés seniors prévus par l'accord d'entreprises sur le contrat de génération peuvent également demander à utiliser leur CFC à temps partiel.

En tout état de cause, l'utilisation du CFC à temps partiel ne peut pas conduire à un temps de travail inférieur à :

- 15 heures minimum par semaine pour les employés et agents de maîtrise,
- 3 jours minimum par semaine pour les cadres en forfait jour.

Au moment de leur départ en retraite, les salariés en congés de fin de carrière à temps partiel percevront l'indemnité conventionnelle de départ à la retraite calculée sur la base de leur salaire à temps plein reconstitué.

4-6.2.5 Situation du salarié pendant le congé de fin de carrière

Pendant cette période de congés indemnisée, le contrat de travail du salarié est suspendu.

Cependant, les parties conviennent que :

- la durée de congé indemnisé entre dans le calcul de l'ancienneté,
- la période indemnisée est considérée comme un temps de travail effectif au regard des droits à l'intéressement et à la participation et à l'acquisition des congés payés.

4-6.2.6 Situation des salariés de la catégorie « Employés Ouvriers » pendant les congés de fin de carrière combiné avec d'autres mesures de l'accord sur l'accompagnement des fins de carrières des salariés de la catégorie Employés-Ouvriers du 23 décembre 2015

L'accord du 24 novembre 2014 organise un congé dit « Congé de Fin de Carrière ».

Il permet aux employés qui le souhaitent d'anticiper l'arrêt effectif de leur activité salariée avant leur départ en retraite.

Le Congé de Fin de Carrière est alimenté par les employés dans les mêmes conditions que le Compte Epargne Temps, c'est-à-dire par le versement de différents droits s'exprimant en temps, mais aussi par le versement des primes de vacance et de fin d'année.

Ces versements en argent augmentent la durée du Congé de Fin de Carrière.

Les employés qui entendent bénéficier de cette mesure peuvent, au plus tard un mois avant le début effectif de leur congé de fin de carrière, demander au service des Ressources Humaines de transférer leur allocation exceptionnelle Temps Epargne Retraite vers leurs Congés de Fin de Carrière.

Par ailleurs, les jours versés dans le cadre de l'article 1.1.C.d) de l'accord sur l'accompagnement des fins de carrière des salariés ayant le statut Employés-Ouvriers du 23 décembre 2015 pourront également être transférés sur le Congé de Fin de Carrière.

Ils augmenteront ainsi la durée de leur Congé de Fin de Carrière dont le plafond de 150 jours pourra, dans ce cas précis, être dépassé. L'accord du 24 novembre 2014 sur le Compte Epargne Temps est révisé en ce sens par l'accord sur l'accompagnement des fins de carrière des salariés ayant le statut Employés-Ouvriers du 23 décembre 2015.

Les parties conviennent que pour les Employés-Ouvriers qui utilisent un congé de fin de carrière en combinaison avec d'autres mesures prévues à l'article 1 de l'accord sur l'accompagnement des fins de carrières permettant de disposer de plus de temps libre :

- La durée de congé indemnisé entre dans le calcul de l'ancienneté.
- La période indemnisée est considérée comme un temps de travail effectif au regard des droits à l'Intéressement et à la Participation et à l'acquisition des congés payés.
- Les sommes perçues par le salarié pendant le congé de fin de carrière sont prises en compte dans l'assiette de calcul de la prime de fin d'année, de la prime de vacances et du complément de prime de vacances versés par l'employeur.

4-6.3 DISPOSITIONS COMMUNES

4-6.3.1 Le don de jours de CET et de CFC

Dans un objectif de renforcer les liens de solidarité entre salariés et de créer un sentiment de cohésion sociale, une procédure de don de jours de CET et de CFC est créée.

4-6.3.1.1 Bénéficiaires

Le salarié ayant un ascendant (père, mère, beau-père, belle-mère), descendant (enfant du collaborateur ou du conjoint), conjoint, partenaire lié par un PACS ou concubin victime d'une maladie d'une particulière gravité rendant

indispensable une présence soutenue et des soins contraignants peut bénéficier de don de jours de CET et de CFC de la part de ses collègues volontaires.

4-6.3.1.2 Modalités du don

Le don de jours de CET et de CFC est organisé entre salariés d'un même établissement.

Le salarié remplissant les conditions pour bénéficier d'un don de jours de CET et de CFC doit solliciter auprès du service Ressources Humaines de son établissement l'ouverture d'une période de recueil de don pour lui permettre d'accompagner son proche gravement malade.

Il doit à cette occasion obligatoirement fournir un certificat médical établi par le médecin chargé du suivi de la personne malade attestant de la gravité de la maladie et de la nécessité de la présence du collaborateur au côté de son proche. Dans la mesure du possible, ce certificat devra indiquer la durée prévisible des traitements ou de l'hospitalisation prévue.

En respectant l'anonymat du bénéficiaire, le service Ressources Humaines organisera une période de recueil de dons dont la durée sera déterminée localement en fonction de la situation du collaborateur et de ses besoins.

Les salariés volontaires auront la possibilité de procéder à un don de jours de CET et de CFC à l'aide du formulaire spécifique prévu à cet effet à remettre au service Ressources Humaines. Le don de jours de CET et de CFC revêt un caractère définitif et irrévocable.

Ce don sera exprimé sous forme d'un jour de CET ou de CFC minimum dans la limite de 10 jours par année civile et par salarié.

Un don d'une journée correspondra à une journée d'absence rémunérée pour le bénéficiaire, peu importe le statut, le salaire et la durée hebdomadaire du donateur et du bénéficiaire.

4-6.3.1.3 Absences du salarié bénéficiaire

Le bénéficiaire peut bénéficier du don de jours de CET et de CFC sous réserve d'avoir préalablement utilisé l'ensemble des droits à congés disponibles dans les différents compteurs existants à l'exception de ses congés payés légaux.

Le don de jours de CET et de CFC permet au bénéficiaire de maintenir sa rémunération pendant sa période d'absence dans la limite du nombre de jours cédés par ses collègues volontaires.

Cette période d'absence est assimilée à une période de travail effectif. Le salarié conserve le bénéfice de tous les avantages qu'il avait acquis avant le début de sa période d'absence.

4-6.3.2 Valorisation du CET et du CFC

Le CET et le CFC sont exprimés en nombre de jours.

4-6.3.2.1 Utilisation sous forme de congés du CET et du CFC

Le congé est rémunéré mensuellement, sous forme d'une indemnité correspondant au salaire que le salarié perçoit au moment de son départ en congé, dans la limite du nombre de jours utilisés.

Cette indemnité est calculée par application du taux du salaire journalier au nombre de jours épargnés calculé sur la base de la rémunération applicable au moment de la liquidation de l'épargne.

La maladie ou l'accident n'interrompt pas le versement de l'indemnité et ne prolonge pas la durée du congé.

4-6.3.2.2 Utilisation sous forme monétaire du CET

En cas de monétisation, de transfert vers le PEG/PERCO, de rachat de trimestres de retraites, les modalités de valorisation s'effectuent par application du taux de salaire journalier au nombre de jours épargnés calculé sur la base de la rémunération applicable au moment de la liquidation de l'épargne.

4-6.3.3 Retour anticipé du salarié

Le salarié pourra mettre fin prématurément à son congé dans les cas suivants : divorce, invalidité, surendettement, chômage du conjoint, décès d'un parent, d'un enfant, ou du conjoint marié ou partenaire de PACS.

Il devra en informer son responsable hiérarchique par lettre recommandée avec accusé de réception ou par courrier remis en mains propres contre décharge au minimum 8 jours avant la date de reprise souhaitée.

En cas de retour anticipé, les droits acquis non utilisés sur le CET ou le CFC sont conservés.

4-6.3.4 Protection sociale complémentaire

Pendant son congé, le salarié continue à cotiser et à bénéficier des régimes de prévoyance « Maladie – Chirurgie - Maternité » et « Incapacité – Invalidité – Décès » dans les mêmes conditions que les salariés actifs.

4-6.3.5 Garantie des éléments inscrits au compte

Les droits acquis sont garantis par l'assurance des créances des salariés, dans la limite de son plafond maximum d'intervention tel que défini par les textes réglementaires (*à titre d'information soit 75 096€ au 1^{er} janvier 2014*)

La partie des droits CET ou CFC qui viendrait dépasser cette limite sera automatiquement liquidée.

4-6.3.6 Régime fiscal et social des indemnités

4-6.3.6.1 Régime social

Il est rappelé qu'actuellement, au regard des dispositions légales et réglementaires, les cotisations sociales ne sont pas exigées sur les rémunérations affectées au compte épargne temps au moment où le salarié procède à cette affectation.

En revanche, les indemnités correspondant aux droits accumulés sur un CET ou CFC sont soumises, au moment de leur versement, aux cotisations de sécurité sociale dans les mêmes conditions qu'une rémunération, aux prélèvements assimilés ainsi qu'aux taxes et participations sur les salaires.

4-6.3.6.2 Régime fiscal

Il est rappelé qu'actuellement, au regard des dispositions légales et réglementaires, en matière d'impôt sur le revenu, le traitement fiscal de l'indemnisation du congé est aligné sur son régime social : l'imposition intervient au titre de l'année de versement des indemnités prélevées sur le compte, et non lors de l'affectation des rémunérations au compte épargne temps.

4-6.3.7 Transfert des droits

En cas de mobilité du salarié à l'intérieur du Groupe hors des sociétés entrant dans le champ d'application du présent accord, le compte épargne temps sera transféré vers la société d'accueil dans la mesure où celle-ci aura mis en place un dispositif identique de compte épargne temps.

Pour les salariés bénéficiant, avant leur transfert au sein d'une des sociétés entrant dans le champ d'application du présent accord, d'un compte épargne temps dans une autre société du Groupe CARREFOUR, les jours inscrits à leur crédit dans leur ancien CET seront automatiquement transférés dans le CET de la nouvelle société Carrefour concernée par le champ d'application du présent accord. Dans ce cas, si les jours placés dans le CET de la société précédente sont des jours ouvrés, ils seront transférés en jours ouvrés pour les salariés de la catégorie employés ou agents de maîtrise ou convertis en jours ouvrables si nécessaire pour les salariés de la catégorie cadres au moment du transfert dans le CET de la Société Carrefour entrant dans le champ d'application du présent accord.

4-6.3.8 Cessation du CET et du CFC

Le CET et le CFC ne sont plus alimentés en cas de cessation de l'accord, quel qu'en soit le motif. Dans ce cas, le salarié aura le choix entre :

- percevoir une indemnité compensatrice qui aura le caractère de salaire
- prendre un congé pour l'intégralité de ses droits acquis dans un délai de 15 mois.

4-6.3.8.1 Cessation à la demande du salarié

Le CET/CFC peut être clôturé à la demande écrite du salarié. Il sera alors demandé au salarié de prendre un congé pour utiliser les droits acquis.

Le salarié pourra également demander le règlement, sous forme monétaire, d'une partie des jours placés sur le CET, à l'exception des congés payés, le solde devant être utilisé pour la prise d'un congé.

En cas de demande de clôture, le salarié ne pourra pas ouvrir de nouveau compte épargne temps avant un délai de 3 ans à compter de la date de clôture du précédent compte.

4-6.3.8.2 Autres causes de cessation du CET/CFC

4-6.3.8.2.1 Rupture du contrat de travail

Le CET/CFC est également clôturé automatiquement en cas de rupture du contrat de travail ou en cas de mutation ou transfert vers une société du Groupe ne disposant pas de compte épargne temps. Dans le cas d'un transfert vers une société n'appartenant pas au groupe, le CET/CFC sera automatiquement clôturé.

Une indemnité est alors versée au salarié d'un montant égal aux droits acquis dans le cadre du CET/CFC.

4-6.3.8.2.2 Décès du salarié

En cas de décès du salarié, les droits épargnés dans le CET/CFC sont dus aux ayants droits du salarié décédé au même titre que le versement des salaires arriérés ou les droits à repos compensateurs.

4-6.4 COMMUNICATION

4-6.4.1 Communication et publicité du présent accord

Afin d'informer les salariés sur leurs droits issus du présent accord, la Direction et les Partenaires conviennent de diffuser une notice explicative et de communiquer auprès des Directeurs de magasins, de l'encadrement, des managers RH, et des membres des CE, sur les dispositions du présent accord.

Afin de gérer la période transitoire, une première communication sera déployée dès novembre 2014 notamment à destination des salariés ayant des droits excédentaires.

Une communication plus complète sera réalisée en janvier 2015.

4-6.4.2 Informations destinées aux bénéficiaires du présent accord

Chaque mois, les salariés, titulaires d'un compte épargne temps ou d'un congé fin de carrière seront informés, sous la forme d'un compte qui apparaîtra sur le bulletin de paye, des droits :

- acquis,
- pris
- et du solde restant en fin de mois

ARTICLE 4-7 Participation des jeunes à la journée de préparation à la défense nationale

Pour les jeunes salariés amenés à y participer et sur justificatif, l'absence nécessitée par la journée de l'Appel de Préparation à la Défense Nationale n'entraînera aucune retenue de salaire.

TITRE 5 – DUREE ET ORGANISATION DU TRAVAIL

TITRE 5 – DUREE ET ORGANISATION DU TRAVAIL.....	119
ARTICLE 5-1 Salariés a temps partiel	119
ARTICLE 5-2 Temps complet choisi.....	120
5-2.1 Polyactivité Caisses	120
5-2.1.1 Bénéficiaires	120
5-2.1.2 Conditions	120
5-2.1.3 Organisation	120
5-2.1.4 Information des IRP	120
5-2.2 Polyactivité Rayons	121
5-2.3 Revalorisation des temps partiel inférieurs à 30 heures	121
5-2.4 Remplacement des salariés à temps complet ayant quitté l'entreprise	121
5-2.5 Les salariés déclarés inaptes à la polyactivité	122
ARTICLE 5-3 Aménagement du temps de travail	122
5-3.1 Modulation du temps de travail	122
5-3.1.1 Variation de l'horaire moyen et période de décompte	122
5-3.1.2 Programmation indicative et délais de prévenance	123
5-3.1.3 Modalités de recours au travail temporaire	123
5-3.2 Calcul de la référence annuelle de travail	123
5-3.3 Calcul des indemnités de rupture	123
ARTICLE 5-4 Organisation du travail	124
5-4.1 Affichage des horaires de travail	124
5-4.2 Pausés	124
5-4.3 Repos	124
5-4.4 Fin de la journée de travail	125
5-4.5 Habillage/déshabillage	125
5-4.6 Organisation de la Journée de Solidarité	125
5-4.6.1 Les salariés dont la durée de travail est décomptée en heures disposent d'un compteur individuel « Journée de Solidarité », dont les heures ne sont pas rémunérées.....	126
5-4.6.2 Gestion du compteur individuel « Journée de Solidarité » pour les salariés dont la durée de travail est décomptée en heures.	126
5-4.6.3 Contribution de l'entreprise à la « Journée de Solidarité »	126
ARTICLE 5-5 Repos dominical	126
5-5.1 Exception tenant au travail dominical jusqu'à 13 heures dans les commerces de détail alimentaire (accord du 20 novembre 2017).....	127
5-5.1.1 Dispositions particulières	127
5-5.1.2 Objet du présent accord.....	127
5-5.1.3 Nécessité d'un avis conforme des Comités d'Etablissement des magasins concernés	127
5-5.1.3.1 Les établissements entrant dans le périmètre du présent accord et qui souhaitent ouvrir le dimanche matin devront soumettre ce projet à leur comité d'établissement et leur CHSCT.....	127
5-5.1.3.2 Les Parties précisent que le travail le dimanche matin jusqu'à 13 heures en application de l'article L. 3132-13 du Code du travail est subordonné à l'avis conforme du comité d'établissement.	128
5-5.1.3.3 L'avis conforme du Comité d'établissement	128
5-5.1.4 Création d'une équipe dédiée pour le travail du dimanche matin	128
5-5.1.5 Volontariat	129
5-5.1.5.1 Le principe du volontariat.....	129
5-5.1.5.2 L'expression du volontariat	129
5-5.1.5.3 La répartition équitable des volontaires.....	129
5-5.1.5.4 La déclaration de volontariat au cours du semestre	130
5-5.1.5.5 La renonciation permanente au volontariat.....	130
5-5.1.5.6 La renonciation ponctuelle au volontariat.....	130
5-5.1.5.7 Conséquence de la renonciation au volontariat.....	130
5-5.1.6 Conciliation de la vie personnelle et de la vie professionnelle.....	130
5-5.1.7 Suivi de la mise en œuvre de l'accord.....	131

5-5.1.8 Contreparties	133
5-5.1.9 Organisation du travail du dimanche matin	134
ARTICLE 5-6 Jours fériés.....	134
ARTICLE 5-7 Travail de nuit.....	135
5-7.1 Définition du travail de nuit	135
5-7.2 Travail de nuit dans les établissements.....	135
5-7.3 Majoration de salaire	135
5-7.4 Travailleur de nuit - définition	136
5-7.5 Travailleur de nuit – contrepartie au travail de nuit.....	136
5-7.6 Conditions de travail du travailleur de nuit	136
5-7.7 Prise en compte de l'exercice de responsabilités familiales ou sociales.....	136
5-7.8 Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes – Accès à la formation professionnelle.....	137
5-7.9 Organisation des temps de pause.....	137

TITRE 5 – DUREE ET ORGANISATION DU TRAVAIL

ARTICLE 5-1 Salariés a temps partiel

Sont considérés à temps partiel les salariés embauchés pour un horaire hebdomadaire de travail inférieur à la durée fixée par l'accord d'entreprise pour les salariés à temps complet.

Ces salariés sont embauchés sur la base d'un horaire hebdomadaire minimum de 30 heures de travail effectif (soit 31,50 heures rémunérées forfait pause inclus) dans la mesure où ils appliquent le système de modulation défini à l'article 5-3 du présent Titre 5. Ce minimum ne s'applique pas aux candidats ne relevant pas à titre principal du régime général de la sécurité sociale ou qui en font la demande par écrit au moment de l'embauche.

Cet horaire minimum d'embauche constitue une contrepartie au système de modulation défini à l'article 5-3 du présent Titre 5. Il cesserait d'être applicable en cas de remise en cause de tout ou partie des dispositions de l'article 5-3 du présent Titre 5, et l'article 2 de l'Annexe 1 « Employés-Ouvriers ».

Ces salariés appliqueront le système de modulation défini à l'article 5-3 du présent Titre 5.

Par exception aux dispositions des 3 premiers alinéas du présent article, les salariés :

- bénéficiant d'un contrat en alternance,
- ne relevant pas du régime général de la Sécurité Sociale,
- relevant d'un régime de préretraite progressive,
- adhérant au régime de passage à temps partiel des salariés « Seniors » défini à l'article 8-1 du Titre 8 de la présente convention collective d'entreprise.

conserveront un régime particulier caractérisé par :

l'absence d'horaire hebdomadaire minimum et de toute modulation,
la rémunération de toutes les heures effectuées à la fin de chaque période d'arrêt de paie.

Le nombre d'heures de travail effectuées au cours d'une année civile par les salariés à temps partiel, non compris celles effectuées par les étudiants titulaires soit d'une carte d'étudiant soit d'un certificat de scolarité, ne pourra excéder 40% du total des heures travaillées dans l'établissement.

Le nombre d'heures de travail effectuées par ces mêmes salariés pour le service des caisses ne pourra excéder 75% du total des heures travaillées à ce service.

Le Comité d'établissement sera informé, au moins une fois par trimestre, du niveau des heures effectuées par les salariés à temps partiel.

Les salariés bénéficiant d'un contrat de travail à temps complet pourront, sur leur demande, se voir proposer un avenant leur permettant de travailler à temps partiel.

Dans le cas où cet avenant prévoirait une durée indéterminée, ils pourront, sur leur demande et sous réserve d'un préavis d'un mois minimum, bénéficier, de nouveau, d'un horaire de travail effectif à temps complet.

La modification de leur contrat deviendra effective à compter du 1^{er} jour du mois suivant la fin de ce préavis.

Les salariés bénéficiant d'un contrat de travail à temps partiel pourront, sur leur demande, se voir proposer un avenant leur permettant de réduire leur base horaire hebdomadaire contractuelle de travail effectif.

Dans le cas où cet avenant prévoirait une durée indéterminée, ils pourront, sur leur demande et après un préavis de d'un mois minimum, bénéficier, de nouveau, d'un horaire de travail effectif à temps complet.

Les salariés à temps partiel qui souhaitent occuper un emploi à temps complet bénéficient d'un droit préférentiel pour obtenir un emploi de même caractéristique et vacant. Dans ce cas, ils se verront proposer un avenant leur permettant de travailler à temps complet.

Le personnel à temps partiel bénéficie du paiement des jours fériés chômés lorsque ceux-ci tombent un jour qui aurait du être travaillé par l'intéressé dans le cadre de son horaire habituel.

Lorsque le jour férié se situe dans une période d'au moins une semaine civile où un salarié à temps partiel travaille exceptionnellement selon un horaire à temps plein, celui-ci bénéficie intégralement des dispositions applicables au personnel à temps plein relatif au régime des jours fériés.

ARTICLE 5-2 Temps complet choisi

5-2.1 Polyactivité Caisses

5-2.1.1 Bénéficiaires

Les assistants(es), conseillers(ères) et animateurs(trices) de caisse à temps partiel en contrat à durée indéterminée qui se portent volontaires et dont l'horaire hebdomadaire contractuel est au moins égal à 30 heures de travail effectif et inférieur à 35 heures de travail effectif, pourront bénéficier d'une revalorisation de leur base horaire contractuelle hebdomadaire à 35 heures, selon les conditions suivantes énoncées au présent article.

Ce dispositif est ouvert aux salariés bénéficiant de la modulation.

5-2.1.2 Conditions

Le salarié qui souhaite porter sa base hebdomadaire actuelle à 35H en effectuant ce complément d'heures sur un autre rayon ou service du magasin, devra se porter volontaire auprès de sa hiérarchie. Pour cela, le salarié fait connaître sa demande par écrit auprès de la Direction.

Tout salarié répondant aux critères des bénéficiaires définis par le précédent article peut à tout moment se déclarer volontaire.

L'entreprise s'engage à répondre favorablement à toute demande d'un salarié répondant aux critères dans un délai raisonnable permettant le respect des règles légales et conventionnelles.

Le complément d'heures devra être réalisé sur un ou des emplois de niveau équivalent ou inférieur du salarié volontaire et sera rémunéré au taux horaire de l'emploi contractuel applicable au salarié. Le salarié bénéficiera des formations nécessaires à sa prise de poste.

Les assistants(es), conseillers(ères) et animateurs(trices) de caisse volontaires se verront proposer, sous réserve d'aptitude médicale, la signature d'un avenant au contrat de travail à durée indéterminée portant leur base horaire actuelle à temps partiel à 35H de travail effectif.

Les salariés ayant signé un contrat de travail à temps complet choisi pourront, sur leur demande, et après un préavis de deux mois, bénéficier de nouveau de leur précédente base horaire de travail effectif.

5-2.1.3 Organisation

L'affectation sur une zone d'accueil se fait sur décision du magasin tenant compte dans la mesure du possible des vœux des salariés.

La zone d'accueil ainsi que les horaires proposés en polyactivité ne sont pas définitifs.

Cependant, la durée de l'affectation dans une zone d'accueil doit permettre au salarié d'acquérir une réelle expérience.

5-2.1.4 Information des IRP

L'entreprise s'engage à effectuer un bilan trimestriellement auprès du Comité d'Etablissement et du CHSCT et à communiquer à cette occasion un bilan de la polyactivité en magasin (effectifs, horaires, zone d'accueil...). »

5-2.2 Polyactivité Rayons

Conformément aux dispositions de l'accord du 13 mars 2008, un test a été réalisé sur cinq magasins, Toulouse Purpan, Reims Tinquex, Evry 2, Aire / Lys, Vénissieux, afin de réaliser la faisabilité d'une polyactivité des salariés à temps partiel des rayons.

Les résultats du test permettent d'envisager la mise en œuvre du processus sur un périmètre plus étendu.

Un déploiement de la polyactivité Rayon sera réalisé au cours de l'année 2009 sur le même périmètre de magasin que la polyactivité caisse, pour les salariés à temps partiel ayant un horaire contractuel hebdomadaire compris entre 30 heures effectives et inférieur à 35 heures travaillant au sein des autres secteurs et services du magasin.

Il est ici précisé que les heures de polyactivité seront mises en œuvre au sein des autres filières commerciales du magasin (hors caisses).

Les salariés occupant des emplois de niveaux I à IV à temps partiel en contrat à durée indéterminée qui se portent volontaires et dont l'horaire hebdomadaire contractuel est au moins égal à 30 heures de travail effectif et inférieur à 35 heures de travail effectif, pourront bénéficier d'une revalorisation de leur base horaire contractuelle hebdomadaire à 35 heures, selon les conditions définies dans le présent article.

Ce dispositif est ouvert aux salariés bénéficiant de la modulation.

Le salarié qui souhaite porter sa base hebdomadaire actuelle à 35H en effectuant ce complément d'heures sur un autre rayon ou service du magasin, devra se porter volontaire auprès de sa hiérarchie. Pour cela, le salarié fait connaître sa demande par écrit auprès de la Direction du magasin.

Tout salarié répondant aux critères des bénéficiaires peut à tout moment se déclarer volontaire.

Le complément d'heures devra être réalisé sur un ou des emplois de niveau équivalent ou inférieur du salarié volontaire et sera rémunéré au taux horaire de l'emploi contractuel applicable au salarié. Le salarié bénéficiera des formations nécessaires à sa prise de poste.

Les salariés volontaires se verront proposer, sous réserve d'aptitude médicale, la signature d'un avenant au contrat de travail à durée indéterminée portant leur base horaire actuelle à temps partiel à 35H de travail effectif leur base hebdomadaire contractuelle.

Les salariés ayant signé un contrat de travail à temps complet choisi pourront, sur leur demande, et après un préavis de deux mois, bénéficier de nouveau de leur précédente base horaire de travail effectif.

L'affectation sur une zone d'accueil se fait sur décision du magasin tenant compte dans la mesure du possible des vœux des salariés.

La zone d'accueil ainsi que les horaires proposés en polyactivité ne sont pas définitifs.

Cependant, la durée de l'affectation dans une zone d'accueil doit permettre au salarié d'acquérir une réelle expérience.

Les comités d'établissement des magasins seront associés à la mise en place de ce dispositif et à ce titre, seront préalablement informés et consultés avant toute mise en œuvre du projet au niveau de l'établissement concerné.

5-2.3 Revalorisation des temps partiel inférieurs à 30 heures

Les salariés en contrat à durée indéterminée, dont la base horaire hebdomadaire contractuelle est inférieure à 30 heures, et qui pratiquent la modulation, pourront demander la revalorisation de leur contrat de travail à hauteur de 30 heures, dans la mesure où ils appliquent le système de modulation défini à l'article 5-3 du présent Titre 5 de la Convention Collective Carrefour. Cette revalorisation interviendra dans les deux mois suivants la demande.

5-2.4 Remplacement des salariés à temps complet ayant quitté l'entreprise

Les postes devenus vacants suite au départ d'un salarié à temps complet devront être systématiquement proposés à des salariés en contrat à durée indéterminée, dont la base horaire hebdomadaire contractuelle est égale à 30 heures de travail effectif, qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi à temps plein.

5-2.5 Les salariés déclarés inaptes à la polyactivité

Tout salarié déclaré par le médecin du travail inapte à exercer la polyactivité sera prioritaire pour bénéficier d'un poste à temps complet conformément aux dispositions du paragraphe 5-2.4 de la Convention Collective Carrefour.

Tout salarié concerné par un avis d'inaptitude à exercer la polyactivité se verra proposer un dispositif de formation lui permettant d'occuper un emploi à temps complet en fonction des postes disponibles.

ARTICLE 5-3 Aménagement du temps de travail

En application des dispositions de l'avenant n°73 relatif à la durée du travail du 21 décembre 1998 qui viennent compléter les dispositions de la Convention Collective de Branche sur le même sujet et de l'article L. 3121-52 du Code du travail, les parties signataires conviennent de généraliser la modulation des horaires sur l'année selon les dispositions prévues au présent article.

Cette généralisation a pour but conjointement :

- de satisfaire toujours davantage nos clients,
- de permettre aux salariés de mieux organiser leur vie professionnelle et personnelle,
- de développer l'emploi,
- de contribuer à la réussite de l'application des dispositions nouvelles et des avancées sociales prévues par le présent accord,
- d'assurer la pérennité et le développement économique de l'entreprise.

La mise en œuvre de la modulation obéit aux règles définies de l'article 2 de l'Annexe I « Employés-Ouvriers », de l'article 2 de l'Annexe II « Agents de maîtrise et techniciens », de l'article 4 de l'Annexe III « Cadres », dans le cadre des principes généraux qui suivent.

5-3.1 Modulation du temps de travail

5-3.1.1 Variation de l'horaire moyen et période de décompte

L'horaire moyen peut être réparti sur un nombre variable de jours conformément aux dispositions communes prévues à l'article 5-4 de la convention collective d'entreprise Carrefour

La variation de l'horaire moyen est précisée aux articles 2 de l'Annexe I « Employés-Ouvriers », article 2 de l'Annexe II « Agents de maîtrise et techniciens », et article 3 de l'Annexe III « Cadres ».

Les semaines de forte et faible activité doivent se compenser arithmétiquement dans le cadre de la période annuelle de décompte.

Cette période annuelle de décompte est fixée du lundi qui suit le dernier dimanche de décembre de l'année écoulée au dernier dimanche de décembre de l'année en cours sauf cas particuliers traités aux articles 2 de l'Annexe I « Employés-Ouvriers », article 2 de l'Annexe II « Agents de maîtrise et techniciens », article 3 de l'Annexe III « Cadres ».

A ce titre, aucune heure effectuée ne donne lieu à majoration pour heure supplémentaire, ni à décompte dans le contingent annuel, ni à calcul du repos compensateur obligatoire au sens de l'article L. 3121-26 du Code du travail.

La période annuelle de décompte sert également à apprécier le contingent annuel d'heures supplémentaires.

Les salariées en état de grossesse déclaré bénéficieront, sur leur demande, d'une planification hebdomadaire de leur horaire de travail n'excédant pas leur base horaire contractuelle de travail effectif.

D'autre part, les salarié(e)s bénéficiant d'un mi-temps thérapeutique ne pourront en aucun cas effectuer un horaire hebdomadaire modulé.

5-3.1.2 Programmation indicative et délais de prévenance

Chaque établissement établit courant octobre un programme annuel de modulation en fonction des prévisions d'activité. Cette programmation peut être effectuée de manière différenciée selon les services, les îlots, les équipes ou les salariés selon des calendriers individualisés.

Cette programmation indicative est soumise pour avis, avant sa mise en œuvre, au Comité d'établissement et, par voie d'affichage, aux salariés avant le début de la période de référence.

Compte tenu des variations de l'activité, chaque établissement peut modifier le programme annuel avec un délai de prévenance de deux semaines. Les modifications du programme de modulation font l'objet d'une consultation du Comité d'établissement.

En cas de circonstances exceptionnelles, l'établissement peut être amené à modifier ce programme sans délai. Dans ce cas, toute modification d'horaire individuel consécutive ne pourra intervenir qu'avec l'accord des salariés concernés.

5-3.1.3 Modalités de recours au travail temporaire

Il pourra être fait appel au travail temporaire dans les cas prévus par la loi et en complément des modalités de fonctionnement définies dans le cadre de la modulation.

5-3.2 Calcul de la référence annuelle de travail.

La référence annuelle de travail est calculée sur l'année civile

Le nombre de semaines travaillées est égal :

- au nombre de jours annuel constaté entre le 1^{er} Janvier et le 31 Décembre déduction faite :
- des jours de repos hebdomadaire légaux,
- des jours ouvrables de congés payés collectifs légaux et conventionnels acquis en début de période,
- des jours de repos supplémentaires attribués au titre de la réduction du temps de travail tels que prévus, aux articles 4 de l'Annexe I « Employés-Ouvriers », article 3 de l'Annexe II « Agents de maîtrise et techniciens », et article 4 de l'Annexe III « Cadres».
- des jours fériés correspondant à des jours ouvrables, divisé par 6 jours ouvrables.

Pour les cadres concernés, la référence annuelle de travail, en jours, est égale à 215 (jour de solidarité compris).

Ce forfait tient compte :

- des jours de repos hebdomadaire légaux,
- des jours ouvrables de congés payés collectifs légaux et conventionnels acquis en début de période,
- des jours de repos supplémentaires attribués au titre de la réduction du temps de travail tels que prévus, à l'article 4 de l'Annexe III « Cadres»
- des jours fériés correspondant à des jours ouvrables.

5-3.3 Calcul des indemnités de rupture

Le calcul des indemnités de licenciement ou de départ à la retraite, est effectué sur la base de la rémunération lissée dans le respect des obligations légales et conventionnelles.

ARTICLE 5-4 Organisation du travail

5-4.1 Affichage des horaires de travail

Les horaires de travail doivent être affichés deux semaines avant leur prise d'effet.

5-4.2 Pauses

La durée du travail effectif est le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et doit se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à ses occupations personnelles.

Les interruptions du temps de travail telles que les pauses, les coupures, les temps de restauration,... sont pointées. Pendant celles-ci, le salarié n'est pas à la disposition de l'employeur et peut donc vaquer librement à ses occupations personnelles.

Tout travail d'une durée continue au moins égale à 4 heures donnera droit à une pause d'un quart d'heure.

Lorsque le travail sera effectué d'une façon continue pendant six heures, une pause de vingt minutes sera accordée. Lorsque le travail sera effectué d'une façon continue pendant sept heures ou plus, une pause d'une demi-heure sera accordée.

Les salariés effectuant un horaire quotidien de travail continu inférieur à 4 heures bénéficieront, s'ils le souhaitent, d'une pause d'une durée de 9 minutes.

A l'exception de ce dernier alinéa, la pause doit se situer dans la plage médiane de la période de travail.

Les temps de pause s'inscrivant dans le temps de présence, au delà du temps de travail effectif, sont rémunérées forfaitairement sur la base de 5% de la rémunération des heures travaillées.

5-4.3 Repos

L'horaire de travail pourra être réparti sur trois, quatre, cinq ou six jours.

En cas de répartition de l'horaire d'un employé sur six jours, l'accord du salarié est nécessaire et il bénéficie de deux demi journées de repos en sus du repos dominical. Dans ce cas, le travail sera organisé en continu.

La durée du repos ininterrompu entre deux journées consécutives de travail ne sera pas inférieure à 12 heures.

Toutefois, pour les nécessités du service, la durée du repos ininterrompu pour les salariés amenés à participer à un inventaire pourra être exceptionnellement ramenée à 10 heures.

L'organisation du travail dans les magasins devra permettre l'octroi de deux jours de repos consécutifs, une semaine sur trois, pour les salariés qui le désirent.

Les salariés qui le souhaitent et qui relèvent du régime de modulation annuelle des horaires de travail bénéficieront, à leur choix, à l'occasion de la prise de leurs congés légaux par semaine entière, du positionnement de leur repos hebdomadaire, soit le samedi précédant leur départ, soit le lundi de la semaine de reprise.

En début de période annuelle de décompte, les droits à congés payés, congés d'ancienneté, repos supplémentaires, congé supplémentaire pour fractionnement,... de chaque salarié sont globalisés.

Ces journées sont prises par semaine entière soit par fraction de 6 jours ouvrables.

En cas de reliquat, le nombre de jours restant à prendre étant alors inférieur à 6, la prise de ce reliquat ne supprime pas le droit au jour de repos hebdomadaire mobile. En conséquence, cette situation ne peut se produire qu'une seule fois par période annuelle.

La récupération d'un jour férié, le repos décalé du dimanche travaillé, la prise d'un repos compensateur légal ou de remplacement, ne peut s'effectuer que sur un jour ouvré et ne peut en aucun cas se substituer au jour de repos hebdomadaire.

De même, la prise de 5 jours de congés d'ancienneté au cours d'une même semaine ne fait pas perdre le droit à repos hebdomadaire au titre de la semaine considérée.

5-4.4 Fin de la journée de travail

Dans les magasins dont l'heure de fermeture le samedi est fixée à 20 heures à la date d'application des dispositions de l'article 5-4 du présent Titre 5, un accord d'établissement pourra permettre une ouverture au delà de 20 heures le samedi.

L'organisation du travail dans les magasins devra permettre aux salariés qui le souhaitent de ne pas effectuer plus de trois nocturnes par semaine civile ou l'équivalent sur une plus longue durée. Cette disposition ne s'applique pas aux salariés ayant opté pour une organisation de leur horaire de travail en îlot et aux salariés à temps partiel ne relevant pas à titre principal du régime général de la Sécurité Sociale.

Sont considérés comme ayant fait une nocturne, les salariés qui ont travaillé au delà de 20h00.

5-4.5 Habillage/déshabillage

La Loi « Aubry II » du 19 janvier 2000 stipule :

« Lorsque le port d'une tenue de travail est imposé par des dispositions législatives ou réglementaires, par des clauses conventionnelles, le règlement intérieur ou le contrat de travail et que l'habillage et le déshabillage doivent être réalisés dans l'entreprise ou sur le lieu de travail, le temps nécessaire aux opérations d'habillage et de déshabillage fait l'objet de contreparties ... ».

En conséquence, les employés de magasin et de Service Après Vente bénéficient au titre de chaque période de décompte annuel d'un forfait d'un jour ouvré sur la période de décompte annuel suivante. Ce jour peut être pris ou payé, au choix du salarié.

Cette journée leur sera créditée pour la première fois au jour de l'arrêt de paie du mois de mai 2001 au titre de la période juin 2000/mai 2001 et sera à prendre au cours de la période juin 2001/mai 2002.

Lorsque le salarié quitte l'entreprise ou est embauché en cours de période, ce forfait est ramené au prorata du nombre de mois civils entiers réellement travaillés et :

en cas de départ de l'entreprise en cours de période de décompte annuel, le reliquat éventuel est rémunéré à l'occasion du solde de tout compte,

en cas d'embauche en cours de période de décompte annuel, le prorata de jour acquis est rémunéré à l'issue de la période considérée.

En cas d'absence totale au cours de la période, ce forfait n'est pas dû.

Il est rappelé que le temps nécessaire aux opérations d'habillage et déshabillage n'est pas considéré comme du temps de travail effectif. Dans le cas contraire, cette disposition ne s'applique pas.

Cette disposition ne peut se cumuler avec une disposition de même nature d'origine légale ou conventionnelle instituant une compensation financière ou sous forme de repos. Si une telle disposition (légale ou conventionnelle) s'avérait plus favorable, elle se substituerait au forfait défini au présent article. »

5-4.6 Organisation de la Journée de Solidarité

Les présentes dispositions s'appliquent à compter du premier jour de l'arrêt de paie du mois de janvier :

- ✓ Aux salariés en contrat à durée indéterminée présents à l'effectif au premier jour de la période de paie du mois de janvier.
- ✓ Aux salariés titulaires d'un contrat à durée déterminée depuis au moins un an et présents à l'effectif au premier jour de la période de paie du mois de janvier.

5-4.6.1 Les salariés dont la durée de travail est décomptée en heures disposent d'un compteur individuel « Journée de Solidarité », dont les heures ne sont pas rémunérées.

Ce compteur est automatiquement alimenté à partir du premier jour de l'arrêté de paie du mois de janvier des heures effectuées au-delà de la base horaire contractuelle hebdomadaire, dans la limite d'une heure par semaine, jusqu'à atteindre un cinquième de l'horaire contractuelle hebdomadaire.

Pour les salariés dont la durée de travail est décomptée en jours, la journée de solidarité est réputée être la 1^{ère} journée travaillée de la période de référence.

5-4.6.2 Gestion du compteur individuel « Journée de Solidarité » pour les salariés dont la durée de travail est décomptée en heures.

En fin de période de décompte annuel, si le solde du compteur individuel « Journée de Solidarité » est inférieur à 1/5^{ème} de la base hebdomadaire contractuelle, cet écart sera déduit sur la paie du mois de janvier suivant.

En cas de départ de l'entreprise, cet écart ne sera pas déduit du solde de tout compte versé au salarié.

Les salariés ayant été absents au moins dix mois de façon continue ou discontinue au cours de la période de référence sont dispensés d'effectuer la journée de solidarité.

Pour les salariés dont la base horaire hebdomadaire contractuelle est modifiée en cours de période, le nombre d'heures dues au titre de la « Journée de Solidarité » est calculé en fonction de la base horaire contractuelle au premier jour de la période de référence.

5-4.6.3 Contribution de l'entreprise à la « Journée de Solidarité »

Le compteur individuel « Journée de Solidarité » des salariés dont le temps de travail est décompté en heures, sera automatiquement crédité au 1^{er} jour de la période de référence de 14.3% de 1/5^{ème} de la base hebdomadaire contractuelle (soit 1 heure pour une base 35 heures). »

Cette présente disposition est conclue pour une durée indéterminée. Elle prend effet à compter du premier jour de l'arrêté de paie du mois de juin 2008. Toutefois, en cas de modification apportée à la législation en vigueur, les parties conviennent de se rencontrer dans un délai de trois mois à compter de la date de ladite modification pour réviser et adapter en conséquence la présente disposition.

Les dispositions du présent article seraient purement et simplement annulées, si aucun accord ne pouvait intervenir postérieurement à l'entrée en vigueur de la Loi nouvelle.

ARTICLE 5-5 Repos dominical

Le repos hebdomadaire est assuré par la fermeture des établissements le dimanche.

Cette disposition ne s'applique pas aux dimanches pour lesquels les magasins ont obtenu une autorisation d'ouverture dans le cadre de l'article L. 3132-26 du Code du Travail. Dans ces cas, il sera fait appel à du personnel volontaire.

En sus de la majoration prévue par la Convention collective de Branche, le salarié bénéficiera d'un jour de repos compensateur (qui n'est pas considéré comme temps de travail effectif) qui pourra être, selon son choix, soit effectivement pris soit payé au taux normal avec la paie du mois considéré. Dans ce dernier cas, le salarié bénéficiera alors du décalage de son jour de repos hebdomadaire légal, lequel, par nature, ne donne pas lieu à rémunération.

Après consultation du Comité d'établissement, pour certaines activités caractérisées par la nécessité d'assurer une continuité du service dans les établissements centraux (informatique, logistique, sécurité, maintenance, assistance

client, hot line), le travail pourra être organisé en équipe et en continu ou semi continu avec prise du jour de repos hebdomadaire par roulement.

Les dispositions du présent article s'appliquent au personnel relevant de la catégorie « Employés – ouvriers » et « Agents de maîtrise ».

En cas de travail d'un dimanche, les salariés de la catégorie « Cadres » relevant des niveaux 7,8 et 9 bénéficient d'une indemnité égale à 100% d'un vingt deuxième de leur salaire mensuel de base en cas de travail un dimanche.

5-5. 1 Exception tenant au travail dominical jusqu'à 13 heures dans les commerces de détail alimentaire (accord du 22 novembre 2017)

5-5.1.1 Dispositions particulières

Dans le cadre de la parution de l'ordonnance n° 2017-1386 du 22 septembre 2017 relative à la nouvelle organisation du dialogue social et économique dans l'entreprise favorisant l'exercice et la valorisation des responsabilités syndicales, et compte tenu du cycle électoral en cours sur le périmètre juridique, les parties précisent qu'il y aura lieu de remplacer dans leurs attributions respectives conférées par le présent accord le Comité d'établissement et le CHSCT par la nouvelle instance de représentation du personnel instituée par ladite ordonnance : le Comité Social et Economique (CSE).

Si d'autres modifications s'avéraient nécessaires, les Parties pourront solliciter la Commission d'interprétation des accords.

5-5.1.2 Objet du présent accord

Les Parties rappellent que le principe du repos dominical est maintenu.

Toutefois, elles conviennent de prévoir une exception, dans les établissements qui décideraient d'ouvrir le dimanche matin en application de l'article L. 3132-13 du Code du travail.

Dans ce contexte, le présent accord a pour objet :

- de sécuriser les conditions auxquelles un établissement peut décider d'ouvrir le dimanche en application de l'article L. 3132-13 du Code du travail,
- de fixer les modalités de mise en œuvre du travail dominical jusqu'à 13 heures, de manière plus favorable que celles découlant des seules obligations légales, dès lors qu'un établissement aura pris la décision d'ouvrir le dimanche matin,
- d'ouvrir à l'ensemble des salariés qui sont volontaires pour travailler le dimanche matin le bénéfice des dispositions négociées dans le présent accord.

5-5.1.3 Nécessité d'un avis conforme des Comités d'Etablissement des magasins concernés

5-5.1.3.1 Les établissements entrant dans le périmètre du présent accord et qui souhaitent ouvrir le dimanche matin devront soumettre ce projet à leur comité d'établissement et leur CHSCT.

Un dossier économique et social sera préalablement élaboré par le magasin afin de permettre aux instances locales de rendre un avis éclairé en fonction de la situation particulière du magasin.

Ce dossier inclura un ensemble d'informations et d'indicateurs économiques et sociaux.

Précisément, ce dossier sera composé des éléments suivants :

- Indicateurs économiques : sur 2 exercices, l'évolution du chiffre d'affaires, l'évolution des débits clients et panier moyen, les résultats et parts de marché, l'analyse du tableau de bord du magasin.
- Contexte concurrentiel local : le nombre de concurrents ouverts le dimanche matin dans le périmètre commercial (zone de chalandise) et stratégie apparente de ces acteurs, à l'aide de supports comme des cartes géographiques ou autres pour mesurer l'impact.

- Projet du magasin : A travers l'ouverture du dimanche matin, description de ce que le magasin souhaite présenter à ses clients, le chiffre d'affaires prévisionnel, les gains potentiels.
- Organisation prévisionnelle des équipes et des embauches pour le dimanche : Présentation par secteur et par rayon, avec le volume d'heures nécessaires estimé le dimanche matin et le samedi après-midi, voire le lundi matin et le nombre prévisionnel d'embauches.
- Organisation prévisionnelle des équipes et des embauches pour la semaine : Présentation par secteur et par rayon, de l'impact du volontariat pour les dimanches matin sur la semaine, avec le volume d'heures nécessaires estimé pour la semaine et le nombre prévisionnel d'embauches.
- Présentation des mesures d'intégration et de formation des futurs nouveaux embauchés, et notamment la formation sur les produits frais telle que prévue dans l'article 5 ci-après.
- Présentation de l'organisation des interventions des entreprises extérieures (sécurité, ménage/entretien) le dimanche matin.
- Calendrier prévisionnel des ouvertures du dimanche matin : magasin ouvert toute l'année ou en saison.

5-5.1.3.2 Les Parties précisent que le travail le dimanche matin jusqu'à 13 heures en application de l'article L. 3132-13 du Code du travail est subordonné à l'avis conforme du comité d'établissement.

Bien que donnant lieu à une consultation du CHSCT, l'ouverture des magasins le dimanche matin n'est pas subordonnée à un avis favorable de cette instance.

Il est précisé que l'ensemble du dossier économique et social sera transmis aux représentants du personnel lors de la remise des convocations en vue de l'information et de la consultation sur l'ouverture du magasin le dimanche matin. Un délai de deux semaines sera laissé entre la première réunion d'information et la seconde réunion de consultation afin de permettre aux élus de réaliser une analyse du dossier et d'organiser le cas échéant une concertation avec les salariés qui le souhaitent.

5-5.1.3.3 L'avis conforme du Comité d'établissement

Est un avis conforme, l'avis favorable des membres du comité d'établissement qui résulte **d'un vote majoritaire des membres titulaires présents en faveur de l'ouverture du dimanche matin.**

Il est rappelé que l'avis porte uniquement sur le projet de l'ouverture dominicale et sur l'organisation du travail telle que présentée dans le dossier d'information, à l'exclusion des modalités de sécurisation et des contreparties définies dans le présent accord et qui s'imposent à tous les magasins concernés.

5-5.1.4 Création d'une équipe dédiée pour le travail du dimanche matin

Conformément à l'article 4 du présent accord (« 5-5.1.3 Nécessité d'un avis conforme des Comités d'Etablissement des magasins concernés » de la CCN), le nombre prévisionnel de salariés nécessaires pour assurer le fonctionnement d'un magasin le dimanche jusqu'à 13 heures sera communiqué lors de la présentation aux instances représentatives du personnel.

La Direction du magasin constituera une équipe dédiée composée principalement de salariés embauchés spécifiquement pour le travail du dimanche matin jusqu'à 13 heures.

En outre, l'activité du dimanche matin nécessitant une préparation supplémentaire du magasin les samedis et les lundis notamment, l'équipe dédiée pourra également être amenée à travailler durant ces journées en fonction des besoins.

Les salariés qui seront embauchés dans le cadre d'un contrat à temps partiel étudiant bénéficieront des mêmes conditions de travail que les autres salariés.

Les salariés de l'équipe dédiée, en particulier ceux nouvellement embauchés, devront être formés, notamment sur les produits frais, afin de contribuer à la qualité de service attendue.

Il est rappelé que les salariés, qui seraient embauchés à temps partiel et dans le cas où ils ne seraient plus étudiants, peuvent demander à bénéficier d'une revalorisation de leur contrat de travail sur une base de 30 heures hebdomadaires conformément aux dispositions conventionnelles en vigueur: dans ce cas, il est précisé que l'article 6 ci-après relatif au volontariat leur sera applicable dans son intégralité.

5-5.1.5 Volontariat

Les salariés en poste au sein de l'établissement pourront se déclarer volontaires pour travailler le dimanche matin jusqu'à 13 heures. Ils pourront alors participer à l'équipe dédiée, dans la limite des postes disponibles tels que définis par la Direction de l'établissement concerné après consultation des instances représentatives du personnel.

Plus particulièrement et non exclusivement:

Les salariés à temps partiel pourront solliciter une modification de leur base horaire contractuelle pouvant aller jusqu'à un temps complet pour travailler le dimanche matin. Un avenant au contrat de travail devra alors être conclu. Les salariés seniors qui travaillent à temps partiel dans le cadre des mesures d'accompagnement de fin de carrière pourront s'ils le souhaitent demander à travailler le dimanche matin avec une nouvelle répartition des jours et des heures travaillées par avenant.

5-5.1.5.1 Le principe du volontariat

Le travail du dimanche jusqu'à 13 heures est exclusivement fondé sur le volontariat, quelle que soit la catégorie professionnelle et le statut du salarié.

Par conséquent, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'un traitement défavorable (par exemple en matière de congés, de rémunération ou d'horaires) pour ne pas avoir souhaité travailler le dimanche jusqu'à 13 heures.

5-5.1.5.2 L'expression du volontariat

Afin de garantir de manière effective et permanente le volontariat, l'expression claire et non équivoque de la volonté des salariés est recueillie par écrit et individuellement.

Hors salariés recrutés spécifiquement pour permettre l'ouverture des magasins le dimanche matin (et qui ne seraient pas passés sur un contrat de 30 heures hebdomadaires), les salariés volontaires se signaleront auprès de leur Direction pour remplir et signer:

- Après la consultation des instances représentatives du personnel et au moins un mois avant le début de chaque semestre,
- une fiche « volontariat pour le travail dominical jusqu'à 13 heures »,
- en indiquant s'ils se portent volontaires pour travailler le dimanche matin, et de manière « habituelle » (travail tous les dimanches matins) ou « ponctuelle » (le choix des dimanches travaillés est alors exprimé sur la fiche de volontariat) ou encore par roulement.

La fiche est remise au supérieur hiérarchique et/ou au Service des Ressources Humaines du magasin ou envoyée par courrier au magasin.

Une copie de la fiche « volontariat pour le travail dominical jusqu'à 13 heures » sera remise à chaque salarié.

À titre indicatif, le modèle de fiche « volontariat pour le travail dominical jusqu'à 13 heures » est annexé au présent accord.

5-5.1.5.3 La répartition équitable des volontaires

Si le nombre de volontaires par emploi ou qualification est supérieur au nombre de salariés par emploi ou qualification requis pour l'ouverture de l'établissement, la Direction veillera à répartir le travail entre les volontaires de façon équitable. A ce titre, une rotation du personnel volontaire sera organisée en fonction du nombre de personnes concernées et du nombre d'heures de travail nécessaires à l'activité du dimanche jusqu'à 13 heures.

Dans l'hypothèse où le nombre d'heures de travail dominical disponibles ne permettrait pas de répondre positivement à toutes les candidatures, les salariés volontaires qui ne travailleront pas seront prévenus au minimum trois semaines à l'avance.

5-5.1.5.4 La déclaration de volontariat au cours du semestre

Les salariés ne s'étant pas portés volontaires au début du semestre, mais qui en cours de semestre désireraient l'être pour un ou plusieurs dimanches pourront se déclarer volontaires auprès de leur hiérarchie et/ou du service des Ressources humaines.

Les Directions des magasins s'efforceront d'y donner une suite favorable en fonction des disponibilités existantes, en prenant en compte les salariés éventuellement déjà recrutés pour assurer l'ouverture du dimanche et ceux s'étant portés volontaires au début du semestre.

5-5.1.5.5 La renonciation permanente au volontariat

À tout moment, un salarié ayant signé une fiche semestrielle « volontariat pour le travail dominical jusqu'à 13 heures » peut renoncer au volontariat par écrit, et notamment en signant la partie « renonciation au volontariat pour le travail dominical jusqu'à 13 heures » figurant sur sa fiche, et en respectant un délai de prévenance d'un mois. La renonciation écrite est remise au supérieur hiérarchique et/ou au service des Ressources Humaines du magasin ou envoyé par courrier au magasin.

5-5.1.5.6 La renonciation ponctuelle au volontariat

Chaque salarié ayant signé une fiche semestrielle « volontariat pour le travail dominical jusqu'à 13 heures » peut, à titre exceptionnel, pour raison personnelle, renoncer à travailler un dimanche avec un délai de prévenance d'un mois. En cas de circonstances particulièrement graves et imprévisibles, ce délai pourra être réduit.

La renonciation écrite est transmise au supérieur hiérarchique et/ou au Service des Ressources Humaines du magasin.

5-5.1.5.7 Conséquence de la renonciation au volontariat

La renonciation ponctuelle ou définitive à travailler le dimanche jusqu'à 13 heures dans le respect des dispositions du présent accord, ne peut être une cause de sanction, de licenciement ou de traitement défavorable.

5-5.1.6 Conciliation de la vie personnelle et de la vie professionnelle

5-5.1.6.1 Concernant le repos hebdomadaire, il est convenu que chaque salarié travaillant le dimanche matin bénéficie dans la semaine, soit de deux journées complètes de repos, soit d'une journée complète et de deux demi-journées de repos, à son choix. Cette disposition ne s'applique pas aux salariés en forfait jours.

La demi-journée de repos s'entend d'une période commençant ou finissant au plus tard entre 12 h et 14 h.

A l'exception de salariés embauchés spécifiquement pour le travail du dimanche matin, les salariés volontaires ayant fait le choix de travailler le dimanche matin de façon habituelle devront bénéficier d'un repos de 48 heures consécutives comprenant le dimanche au moins toutes les 8 semaines.

5-5.1.6.2 Un salarié volontaire pour le travail du dimanche jusqu'à 13 heures peut demander à bénéficier de **l'un de ses repos le même jour que son conjoint** travaillant également le dimanche. Il sera fait droit à cette demande et sous réserve par ailleurs des nécessités de service.

5-5.1.6.3 Les salariés volontaires pour le travail dominical jusqu'à 13 heures **ne travaillent pas le dimanche qui précède une semaine complète de congés**.

5-5.1.6.4 Garde d'enfant et/ ou personne dépendante le dimanche

Chaque salarié concerné par le travail du dimanche et la garde payante d'un enfant jusqu'à l'âge de 14 ans, sera bénéficiaire d'un ticket CESU forfaitaire de **70€** par mois ou du montant réel s'il est inférieur. Ce CESU peut aussi être attribué par dimanche travaillé dans la limite de 12 par an.

Ce ticket est pris en charge à 100 % par l'entreprise dans le cadre de la réglementation sociale et fiscale de cette mesure.

La remise du ticket CESU s'entend par foyer et est conditionnée à la fourniture à la direction de l'établissement de la facture correspondante par le salarié. Dans le cadre du présent accord, sa remise n'est pas soumise à une condition d'ancienneté.

La limite d'âge est portée à 20 ans en cas de handicap ou de pathologie lourde.

Pour les personnes dépendantes, une attestation médicale devra justifier chaque année de la situation.

5-5.1.7 Suivi de la mise en œuvre de l'accord

5-5.1.7.1 Suivi au niveau de l'établissement

Le comité d'établissement sera destinataire une fois par an des informations suivantes :

- Nombre de salariés concernés par le travail du dimanche matin jusqu'à 13 heures, par niveau,
- Nombre d'embauches spécifiques pour le travail le dimanche matin,
- Nombre de volontaires pour le travail le dimanche matin,
- Suivi des modifications d'horaires éventuelles,
- Suivi des salariés amenés à faire des permanences ou des astreintes,
- Chiffre d'affaires avant et après l'ouverture du dimanche matin jusqu'à 13 heures,
- Information sur la concurrence,
- Suivi de l'impact du volontariat sur le travail des équipes durant la semaine et suivi des embauches réalisées en compensation.

- 5-5.1.7.1.1 Suivi du volontariat

Afin de suivre la mise en œuvre du présent accord et tout particulièrement le respect des règles de volontariat, les comités d'établissement des magasins concernés par l'ouverture du dimanche matin seront informés chaque mois lors des réunions ordinaires de l'activité économique réalisée le dimanche matin et de l'organisation du travail, le dimanche matin et en semaine, des équipes volontaires et nouveaux embauchés.

A ce titre ils pourront consulter les fiches Volontariat conservées dans un registre dédié.

De plus, les comités d'établissements pourront demander une réunion d'information extraordinaire en cas de dysfonctionnement constaté sur la mise en œuvre des règles du volontariat, après avoir informé la Direction du magasin et en l'absence de réponse de celle-ci. Cette demande qui devra être formulée par la majorité des membres titulaires du comité d'établissement, sera portée à l'ordre du jour de la réunion suivante du comité d'établissement.

Dans ce cas, le procès-verbal de réunion sera transmis à la Commission Nationale, visée à l'article 8.2.

- 5-5.1.7.1.2 Suivi des embauches nouvelles

Il est rappelé que l'ouverture des magasins le dimanche matin s'inscrit dans une volonté de favoriser de nouvelles embauches au niveau de l'entreprise.

A ce titre, la Direction a indiqué qu'un objectif de recrutement de 80% en moyenne de nouveaux embauchés devant être affectés aux équipes spécialement dédiées au travail du dimanche matin, a été fixé au niveau national.

Si au niveau du magasin, le comité d'établissement vient à constater que les demandes des salariés volontaires pour venir travailler le dimanche matin nécessitent un ajustement par rapport à l'objectif national d'embauches rappelé ci-dessus, le comité d'établissement peut demander au président de l'instance de déroger à la hausse ou à la baisse à ce pourcentage.

Exemple : proportion de volontaires plus importante nécessitant moins d'embauches externes que l'objectif national.

Exemple : peu de volontaires avec nécessité d'embaucher une proportion plus importante de nouveaux salariés que l'objectif national.

Cette proposition sera inscrite à l'ordre du jour du comité d'établissement et ne sera mise en œuvre que sur avis conforme de ce dernier.

Cette faculté peut s'exercer lors de la mise en place du dispositif d'ouverture et par la suite une fois par semestre avant le début du semestre suivant lors de la remise des fiches de volontariat pour cette nouvelle période.

- 5-5.1.7.1.3 Renouvellement de l'avis portant sur l'ouverture du dimanche matin

Après une période de 18 mois d'ouvertures du dimanche matin jusqu'à 13 heures, un bilan économique ainsi qu'un bilan des embauches réalisées et du volontariat seront présentés au comité d'établissement concerné.

Lors de cette réunion, si le comité d'établissement constate un dysfonctionnement dans le cadre des ouvertures dominicales (absence de chiffre d'affaires ou absence de concurrence ou non respect du volontariat ou organisation du travail durant la semaine), il pourra solliciter une médiation auprès de la Commission nationale de suivi.

Cette demande de médiation devra être formulée par la majorité des membres titulaires du comité d'établissement, et sera portée à l'ordre du jour de la réunion suivante du comité d'établissement.

La médiation sera organisée par les membres de la Commission nationale de suivi, avec pour objectif d'analyser les éléments présentés par le comité d'établissement à l'appui de sa demande de médiation. La Direction du magasin sera également entendue sur sa position et présentera ses arguments.

En l'absence d'accord entre les parties du magasin, la Commission nationale de suivi renverra à l'avis du comité d'établissement concerné.

Suite à cette procédure de médiation, et si celle-ci n'a pu aboutir, le comité d'établissement se prononcera par vote majoritaire sur la poursuite ou l'arrêt des ouvertures du magasin le dimanche matin.

En cas de vote majoritaire en faveur de l'arrêt des ouvertures, la Direction devra en prendre acte et cesser les ouvertures dominicales dans un délai de 3 mois, nécessaire pour la réorganisation des équipes et la communication auprès de ses clients.

- 5-5.1.7.1.4 Moyens dédiés à l'accompagnement des magasins concernés

Dans le cadre de la préparation de la première consultation sur le projet d'ouverture de leur magasin, les membres élus du comité d'établissement pourront se faire assister à leur demande par les délégués syndicaux du magasin.

Les membres titulaires du comité d'établissement bénéficieront d'un crédit d'heures de délégation complémentaires de 7 heures exclusivement dédiées à la préparation de la réunion d'information et de consultation, à l'analyse du dossier argumentaire présenté en comité d'établissement et si besoin à la consultation des salariés.

Afin d'accompagner les membres du comité d'établissement dans les démarches d'information et d'échange avec l'ensemble des salariés des magasins concernés, le même crédit d'heures sera alloué aux Délégués du personnel titulaires et aux membres du CHSCT titulaires.

Ce droit complémentaire est de 7 heures pour une personne, quel que soit le nombre de ses mandats.

Les directeurs de magasin en seront informés au préalable. Ils veilleront à mettre une salle à la disposition des organisations syndicales qui leur en feront la demande afin d'informer et d'échanger avec les salariés qui le souhaitent.

5-5.1.7.2 Commission Nationale

- 5-5.1.7.2 .1 Une Commission Nationale d'information et de concertation est instituée.

Elle est composée :

- de quatre représentants par organisation syndicale représentative dans l'entreprise, et signataires du présent accord.
- de quatre représentants de la Direction.

La Commission Nationale se réunira deux fois par an à l'initiative de la Direction.

Elle pourra également être réunie de façon extraordinaire à la demande de la Direction ou à la demande motivée de l'une des organisations signataires, hors représentants de la Direction. La réunion aura lieu dans un délai d'un mois suivant la demande.

Lors de ces réunions, la Direction des Relations Sociales communiquera aux membres de la Commission nationale les informations suivantes :

- Liste et suivi des magasins ouverts à la clientèle le dimanche matin, avec les magasins ouverts de façon régulière et ceux ouverts de façon saisonnière
- Nombre de salariés concernés par le travail du dimanche matin, par magasins et par niveau.
- Nombre d'embauches spécifiques pour le travail le dimanche matin réalisées par magasin
- Nombre de volontaires pour le travail le dimanche matin par magasin
- Suivi des modifications d'horaires éventuels
- Chiffre d'affaires des magasins avant et après l'ouverture du dimanche matin
- Information sur la concurrence

- Suivi de l'évolution des effectifs et nombre d'emplois créés dans les magasins concernés.
- 5-5.1.7.2 .2 Les membres de la Commission Nationale seront également informés lorsque la Direction envisage une nouvelle liste de magasins qui pourraient être amenés à ouvrir le dimanche matin.

La Direction soumettra à titre d'information préalable obligatoire toute liste complémentaire de magasins.

Il est ici rappelé que dans un premier temps une liste de 30 magasins pouvant proposer une ouverture le dimanche matin a été établie par la Direction et communiquée à titre d'information aux organisations syndicales dans le cadre de la négociation du présent accord. Elle figure en annexe du présent accord à titre purement informatif.

A compter de la mise en œuvre du présent accord et dans le cadre des attributions de la Commission Nationale, un suivi de ces magasins sera fait lors de chaque réunion.

- 5-5.1.7.2 .3 Les réunions de la Commission nationale de suivi feront l'objet d'un procès-verbal remis à chacun de ses membres.

Un bilan de son activité sera présenté chaque année en Comité Central d'entreprise.

5-5.1.8 Contreparties

Les contreparties applicables aux salariés volontaires pour travailler le dimanche matin dans les établissements concernés sont adaptées selon l'organisation du temps de travail des salariés.

5-5.1.8.1 Pour les salariés bénéficiant d'un décompte horaire de leur temps de travail

Sont ici visés tous les salariés dont le temps de travail est décompté en heures.

Le travail le dimanche est compris dans la durée hebdomadaire de travail prévue au contrat.

Les heures de travail accomplies le dimanche jusqu'à 13 heures sont payées avec une majoration de **100%** du taux horaire conventionnel.

Exemple : Un employé niveau 2B dont le taux horaire forfait pause compris est de 10.40 € et qui travaille 5h le dimanche matin :

En plus de sa rémunération habituelle pour ces 5 heures, il percevra la majoration de 100%, soit $5h \times 10.40 \text{ €} = 52 \text{ €}$ bruts par dimanche matin travaillé

5-5.1.8.2 Pour les salariés en forfait jours

Le travail le dimanche est compris dans le décompte annuel des jours travaillés prévu dans le contrat de travail.

Les salariés liés par une convention de forfait annuel en jours et travaillant le dimanche jusqu'à 13 heures perçoivent, en sus de la rémunération habituelle, une somme égale à **100%** de $1/22^{\text{ème}}$ du salaire brut mensuel de base par dimanche travaillé jusqu'à 13 heures.

Exemple : Un cadre au forfait jours niveau 7B ayant un salaire brut mensuel de 3000 € et qui travaille un dimanche matin :

Il percevra la majoration à 100% de $1/22^{\text{ème}}$ du salaire brut mensuel soit $3000 \times 1/22 = 136.20 \text{ €}$ bruts et il lui sera décompté une journée travaillée.

5-5.1.8.3 Volontariat et jours fériés

Pour les seuls magasins qui ouvrent le dimanche matin après avis conforme de leur CE – tel que défini dans le cadre du présent accord - l'article 5-6 « Jours fériés » du Titre 5 de la Convention Collective Carrefour dans son alinéa 2, et l'article 2.4 du titre 3 de l'accord de NAO du 26 février 2016 dans son alinéa 5 sont complétés comme suit, à compter de la date d'effet du présent accord :

« Par exception à ce qui précède, le volontariat et l'accord écrit du salarié sont nécessaires dès le premier jour férié travaillé dans les magasins ouvrant le dimanche matin en application de l'accord cadre sur les modalités de sécurisation des conditions de travail et de rémunération en cas de travail le dimanche matin et qui s'applique à l'ensemble des salariés des magasins concernés quel que soit leur statut et leur niveau. »

Pour les autres magasins qui ne sont pas ouverts le dimanche matin dans le cadre du présent accord, l'article 5-6 du Titre 5 de la Convention Collective Carrefour, et l'article 2.4 du titre 3 de l'accord de NAO du 26 février 2016 restent applicables sans modification.

5-5.1.9 Organisation du travail du dimanche matin

5-5.1.9.1 Les membres de l'équipe dédiée prévue à l'article 5 du présent accord, pourront être amenés à exercer plusieurs fonctions/tâches de différents secteurs d'activité ou dans le cadre de différentes spécialités.

5-5.1.9.2 Tout salarié travaillant le dimanche matin effectuera au moins 4 heures de travail effectif.

5-5.1.9.3 Les salariés qui sont spécialement recrutés pour travailler le dimanche et les salariés volontaires pour le travail du dimanche matin pourront accéder, s'ils le souhaitent, au poste d'assistant commercial, conformément à l'accord NAO du 23 février 2015.

ARTICLE 5-6 Jours fériés

Les jours fériés au cours desquels le magasin sera ouvert à la clientèle seront déterminés en début de chaque semestre par le Directeur du magasin en tenant compte, dans la mesure du possible, des intentions d'ouverture de la concurrence et après consultation du Comité d'établissement.

Lors de cette consultation, les modalités d'organisation du travail relatives aux jours fériés travaillés seront définies et notamment les conditions dans lesquelles il sera fait appel, en priorité, à du personnel volontaire.

Chaque salarié peut bénéficier chaque année du chômage collectif ou individuel de 6 jours fériés en sus du 1er mai.

Ces jours chômés ne sont pas considérés comme temps de travail effectif.

Le chômage de ces jours fériés n'entraîne, pour les salariés concernés, aucune réduction de leur rémunération mensuelle.

Au-delà de deux jours fériés travaillés, le volontariat et l'accord écrit du salarié seront nécessaires. Dans ce cas le nombre de jours fériés travaillés ne pourra excéder huit jours.

Il ne pourra être demandé au salarié travaillant un jour férié moins de quatre heures de travail ce jour là.

Les jours fériés travaillés donneront lieu au choix du salarié :

- soit au paiement des heures effectuées le jour férié, au taux horaire contractuel majoré de 50%, en sus de la rémunération mensuelle,
- soit à un repos compensateur d'une durée égale au temps travaillé, dans les trois mois qui suivent, sans réduction de salaire. Ce repos pourra être positionné, pour les salariés qui le souhaitent, de telle sorte que sa combinaison avec un jour de repos hebdomadaire permette l'octroi d'un week-end du samedi matin au lundi soir.

Tout salarié qui en raison de la répartition de son horaire hebdomadaire voit coïncider un jour de repos hebdomadaire, en dehors du repos dominical ou de son jour de repos hebdomadaire lorsque celui-ci est fixé un autre jour que le dimanche, avec un jour férié chômé, bénéficie d'un jour de repos compensateur dans le cadre de son horaire habituel.

Ce repos compensateur doit être pris en accord avec le supérieur hiérarchique, dans le mois civil où se situe le jour férié considéré. Le salarié peut demander que ce repos compensateur soit accolé à son jour normal de repos hebdomadaire.

Ce repos compensateur n'est pas considéré comme temps de travail effectif.

Les dispositions du présent article s'appliquent au personnel relevant de la catégorie « Employés – ouvriers » et « Agents de maîtrise ».

En cas de travail d'un jour férié, les salariés de la catégorie « Cadres » relevant des niveaux 7, 8 et 9 bénéficient d'une indemnité égale à 50% d'un vingt deuxième de leur salaire mensuel de base en cas de travail un jour férié.

Les parties conviennent que l'articulation de ce dispositif global relatif au traitement des jours fériés est plus favorable que les dispositions de la CCN de branche.

ARTICLE 5-7 Travail de nuit

PREAMBULE

Les salariés sont amenés à travailler de nuit notamment pour les raisons suivantes :

- réceptionner la marchandise ;
- assurer le respect de la sécurité alimentaire ;
- préparer les marchandises ou fabriquer les produits, notamment alimentaires ;
- approvisionner les rayons afin qu'ils soient prêts avant l'ouverture au public ;
- présenter le magasin conformément à la politique commerciale ;
- assurer l'ouverture au public et la fermeture du magasin dans des conditions optimales ;
- assurer l'accueil, la sécurité, le service et le passage en caisse de la clientèle ;
- réaliser les inventaires en dehors des périodes d'ouverture au public.

Certains d'entre eux sont considérés travailleurs de nuit s'ils remplissent les conditions définies par l'article L. 3122-31 du Code du travail.

Ce type de travail est justifié par la nécessité d'assurer la continuité de l'activité économique et commerciale des établissements.

Les dispositions retenues contribuent à prendre en compte les impératifs de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs de nuit (il est rappelé qu'ils bénéficient d'une surveillance médicale particulière) se traduisant notamment par l'attribution d'une contrepartie sous forme de repos compensateur. Celle-ci s'ajoute à la compensation salariale déjà prévue par les accords d'entreprise Carrefour qui est maintenue pour tous les salariés qu'ils bénéficient ou non de la qualification de travailleur de nuit.

5-7.1 Définition du travail de nuit

Constitue un travail de nuit tout travail effectué dans la plage horaire définie par la Convention collective de Branche (soit, au 1er mai 2002, tout travail effectué entre 21 heures et 6 heures).

5-7.2 Travail de nuit dans les établissements

Pour les raisons évoquées en préambule du présent accord, le travail de nuit est une nécessité pour les établissements des entreprises entrant dans le champ d'application du présent accord. L'accueil de la clientèle dans les magasins, notamment pour des raisons commerciales ou de sécurité, impose un travail important avant ouverture dont une grande partie ne peut s'effectuer que la nuit.

Comme également évoqué en préambule, le travail de nuit est justifié par la nécessité d'assurer la continuité de l'activité économique et commerciale des établissements.

Pour ces raisons le travail de nuit est en vigueur dans l'ensemble des établissements des entreprises entrant dans le champ d'application du présent accord.

Les parties conviennent également que le travail de nuit, pour les raisons évoquées précédemment, sera mis en place dans les établissements venant à ouvrir ou être acquis ultérieurement.

5-7.3 Majoration de salaire

Les heures travaillées entre 21 heures et 22 heures et celles travaillées entre 5 heures et 6 heures bénéficieront d'une majoration de 10% à compter du 1er juillet 2002.

Les heures travaillées entre 22 heures et 5 heures continueront à bénéficier des majorations prévues par les dispositions conventionnelles précédentes, à savoir :

- 30% de majoration pour les heures effectuées habituellement ou occasionnellement dans cette plage horaire,
- 60% de majoration si le travail occasionnel dans cette plage horaire est demandé le jour même de son exécution.

5-7.4 Travailleur de nuit - définition

Est travailleur de nuit tout salarié remplissant les conditions fixées par les articles L. 3122-31 et R. 3122-8 du Code du travail.

5-7.5 Travailleur de nuit – contrepartie au travail de nuit

En sus de la majoration de salaire pour travail de nuit, le salarié travailleur de nuit répondant à la définition de 5-7.4 ci-dessus, bénéficiera, à compter de la période de décompte annuel débutant le 20 mai 2002, d'une contrepartie sous forme de repos compensateur dans les conditions suivantes :

- 1 jour de repos compensateur à partir de 270 heures de travail de nuit réalisé au cours de la période de décompte annuel ;
- 1 jour de repos compensateur supplémentaire à partir de 540 heures de travail de nuit réalisé au cours de la période de décompte annuel (soit au total 2 jours de repos compensateur) ;
- 1 jour de repos compensateur supplémentaire au delà de 810 heures de travail de nuit réalisé au cours de la période de décompte annuel (soit au total 3 jours de repos compensateur) ;

Le repos compensateur est obligatoirement pris dans le mois civil suivant sa date d'acquisition. Ce repos compensateur sera planifié en accord avec le chef de service. Dans l'intérêt de la santé des salariés concernés, le repos compensateur devra être pris et ne pourra être transformé en indemnité.

5-7.6 Conditions de travail du travailleur de nuit

La durée quotidienne de travail de nuit ne pourra excéder 8 heures de travail effectif.

La durée hebdomadaire de travail effectif des travailleurs de nuit, calculée sur une période quelconque de 12 semaines consécutives ne peut dépasser 40 heures.

En cas de circonstances exceptionnelles, une dérogation à ces durées pourra être autorisée dans les conditions fixées par la loi.

Les travailleurs de nuit qui souhaitent occuper un poste de jour bénéficient d'une priorité d'emploi dans un poste de qualification équivalente.

Tout travailleur de nuit bénéficie, avant son affectation sur un poste de nuit et à intervalles réguliers d'une durée ne pouvant excéder six mois, d'une surveillance médicale particulière se traduisant par une visite médicale auprès du médecin du travail.

Lorsque l'état de santé du travailleur de nuit l'exige, il doit lui être proposé, à titre définitif ou temporaire, un transfert sur un poste de jour correspondant à sa qualification et aussi comparable que possible à l'emploi précédemment occupé.

La femme enceinte ou venant d'accoucher dont le poste de nuit est incompatible avec son état doit être affectée à un poste de jour.

D'autre part, la salariée enceinte ou venant d'accoucher bénéficie des dispositions de l'article 4-5 du Titre 4 de la convention collective d'entreprise Carrefour sur la protection de la maternité et l'éducation des enfants.

5-7.7 Prise en compte de l'exercice de responsabilités familiales ou sociales

En cas de recours au travail de nuit dans un établissement nouveau, ou en cas d'extension du travail de nuit à de nouvelles catégories de salariés, les établissements s'assureront que la répartition du travail des travailleurs de nuit demeure compatible avec leurs responsabilités familiales et sociales.

L'établissement concerné, s'assurera, que, lors de son affectation à un poste de nuit, le travailleur de nuit dispose d'un moyen de transport disponible au début et à la fin de son poste.

Lorsque le travail de nuit est incompatible avec des obligations familiales impérieuses, le salarié peut demander son affectation sur un poste de jour.

5-7.8 Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes – Accès à la formation professionnelle

L'embauche à un poste comprenant une période de travail de nuit ou la mutation d'un poste de travail de jour vers un poste de travail de nuit ou inversement ne peut faire l'objet d'aucune discrimination entre les femmes et les hommes.

Nul salarié ne pourra se voir refuser l'accès à une formation professionnelle continue en raison de son travail de nuit. Des mesures seront prises pour assurer au travailleur de nuit la réalisation de sa formation dans des conditions identiques à celle de ses collègues travaillant de jour.

5-7.9 Organisation des temps de pause

Les temps de pause sont organisés conformément aux dispositions de l'article 5-4 du présent Titre 5.

TITRE 6 – CLASSIFICATIONS DES EMPLOIS

TITRE 6 – CLASSIFICATIONS DES EMPLOIS.....	139
ARTICLE 6-1 Méthodologie utilisée	139
6-1.1 Critères de classification	139
6-1.2 Niveaux de classification	139
ARTICLE 6-2 Poly Activité et emplois multiples	140
ARTICLE 6-3 Période d'accueil dans la fonction	141
ARTICLE 6-4 Création de nouvelles fonctions	141
6-4.1 Dans la filière «Vente».....	141
6-4.2 Dans la filière «Service après-vente»	141
6-4.3 Dans la filière «Vente - Caisses - Accueil».....	141
ARTICLE 6-5 Création d'un échelon supplémentaire	142
6-5.1 Création d'un échelon supplémentaire « C » au niveau 4 Animateur de Vente	142
6-5.1.1 Définition de la fonction.....	142
6-5.1.2 Prime mensuelle Animateur de vente.....	143
6-5.1.3 Retenues en cas d'absence	143
6-5.2 Création d'un échelon supplémentaire « C » au niveau 3 Technicien de Fabrication	143
6-5.2.1 Définition de la fonction.....	144
6-5.3 Création d'un échelon supplémentaire « C » au niveau 1 « Equipier de vente » et « Equipier de service »	144
6-5.4 Création d'un échelon « C » au niveau 2.....	144
6-5.5 Création d'un échelon « C » au niveau 3.....	145
ARTICLE 6-6 Classification	145
6-6.1 Activités communes (applicables à toutes les fonctions)	145
6-6.2 Classement des emplois.....	145
ARTICLE 6-7 Dispositif d'évaluation des salariés de niveau 1B	145
6-7.1 Méthodologie	146

TITRE 6 – CLASSIFICATIONS DES EMPLOIS

PREAMBULE

La mise en place de la nouvelle classification professionnelle répond à l'évolution de l'environnement et plus particulièrement à celle des métiers, rendue nécessaire par la mobilité des attentes des clients.

Cette classification professionnelle s'inscrit dans la démarche initiée par l'accord de branche du 30 mai 1997 tout en prenant en compte les spécificités de Carrefour.

Les partenaires sociaux signataires ont voulu construire une classification objective et claire, adaptable dans le temps, favorable au développement des salariés et stimulant la promotion interne.

Pour parvenir à ces objectifs, les partenaires sociaux, réunis au sein d'un groupe de réflexion paritaire spécialement constitué, ont procédé à l'analyse de toutes les fonctions recensées dans l'entreprise, et ont ensuite examiné chaque fonction à la lumière des critères de classification retenus par la profession. L'application de cette méthode pourra intervenir dans le futur, en cas d'évolution significative d'une fonction ou en cas de création d'une nouvelle fonction.

Les parties signataires conviennent que le classement des activités en neuf niveaux et par filières professionnelles permet une bonne lisibilité de l'ensemble et fait bien apparaître les évolutions professionnelles possibles, verticales ou transversales.

Elles conviennent également que le passage d'une filière à l'autre ainsi que la promotion au niveau supérieur dans la filière supposent la satisfaction de deux exigences : la vacance d'un poste et l'aptitude du salarié à occuper ce poste.

Dans ce cadre, afin de susciter éventuellement des candidatures parmi le personnel de l'établissement, la Direction fera connaître au personnel, chaque fois qu'il sera possible, les postes à pourvoir par voie de notes de service ou par voie d'affichage.

Le développement des aptitudes passe notamment par un investissement individuel et par l'accès à des formations. Carrefour s'engage, comme développé au Titre 7 de la convention collective d'entreprise Carrefour, à mettre à disposition du personnel des moyens de formation renforcés et à en faciliter l'accès.

ARTICLE 6-1 Méthodologie utilisée

6-1.1 Critères de classification

La classification de chaque fonction se fonde sur la technique des critères classants par la mise en œuvre de cinq critères qui se cumulent et se conjuguent :

Connaissances : ce critère mesure la somme des connaissances nécessaires pour exercer la fonction et en avoir la maîtrise.

Aptitude : elle mesure la capacité à réagir et à agir face aux situations rencontrées dans l'exercice de la fonction.

Relations : exigences de contact avec les acteurs internes de l'entreprise (collègues de travail, représentants du personnel) ou les acteurs externes à celle-ci (clients, fournisseurs, organismes extérieurs...).

Responsabilité : fait d'apporter dans l'exercice de la fonction une contribution aux performances de l'entreprise par des actions internes ou des actions externes (clients, fournisseurs...).

Autonomie : faculté d'effectuer des choix sur les actions et les moyens à mettre en œuvre pour l'exercice de l'activité en vue de réalisation d'objectifs.

6-1.2 Niveaux de classification

Les niveaux de classifications au nombre de neuf sont déterminés en fonction des critères classants définis à l'article 1er et schématiquement résumés ci-après :

Niveau 1 : exécution de travaux simples ne nécessitant pas de connaissances préalables particulières.

Niveau 2 : exécution de travaux impliquant un savoir-faire et la responsabilité d'appliquer des directives précises.

Niveau 3 : exécution de travaux qualifiés avec une part d'autonomie nécessitant une maîtrise professionnelle.

Niveau 4 : exécution de travaux hautement qualifiés avec la possibilité sous la responsabilité d'un supérieur hiérarchique de conduire des travaux d'exécution.

Niveau 5 : participation à la définition des programmes de travail et à la réalisation des objectifs de l'établissement.

Niveau 6 : élaboration des programmes de travail et choix des méthodes et procédés à partir d'objectifs et de moyens définis.

Niveau 7 : participation à l'élaboration des objectifs et à la réalisation de ceux-ci dans son unité (établissement, service).

Niveau 8 : responsabilité du choix des moyens et de la réalisation des objectifs.

Niveau 9 : participation à la définition de la politique de l'entreprise.

La filière employés et ouvriers s'étend du niveau 1 au niveau 4

La filière techniciens et agents de maîtrise comprend les niveaux 5 et 6 .

La filière cadres s'étend du niveau 7 au niveau 9

Le système permet :

- la promotion au niveau supérieur dans la filière.
- Le passage d'une filière à l'autre.

Le salarié est classé par rapport à la fonction occupée dans l'entreprise : pour tenir compte de la période d'accueil prévue à l'article 6-3 ci-après, les salariés des niveaux I à IV bénéficient d'un salaire minimum comportant deux échelons (A débutant, B confirmé).

ARTICLE 6-2 Poly Activité et emplois multiples

La poly activité est caractérisée par l'exécution habituelle par un même salarié de :

plusieurs fonctions de nature différente au sein d'un même secteur d'activité ou dans le cadre d'une même spécialité.

Dans le cas où le salarié est appelé à assurer de façon habituelle des fonctions de niveaux différents comportant des salaires différents, la rémunération de l'intéressé est calculée de la façon suivante :

Si le salarié est occupé dans la fonction la mieux rémunérée au moins 40 % du temps (ce calcul étant effectué par semaine), il perçoit le salaire correspondant à cette fonction ; dans le cas contraire, chaque heure de travail est rémunérée au tarif du niveau correspondant au travail effectué.

l'ensemble des travaux au sein d'un même secteur d'activité ou dans le cadre d'une même spécialité : dans ce cas, la poly-activité se matérialise par le classement dans le niveau adéquat après analyse complète de la fonction en utilisant la méthode de classification - en retenant pour chaque critère classant la note la plus élevée - lorsque les différentes fonctions repères tenues habituellement par le même salarié sont situées dans le même niveau.

ARTICLE 6-3 Période d'accueil dans la fonction

Tout salarié accédant à une fonction par embauche externe ou évolution interne, connaît une période d'acquisition progressive des compétences nécessaires à la fonction, dite « période d'accueil ».

La grille des salaires minima tient compte de cette période d'acquisition des compétences d'une durée, période d'essai comprise, de :

- 4 mois pour les fonctions classées dans les niveaux I et II,
- 6 mois pour les fonctions classées dans le niveau III,
- 1 an pour les fonctions classées dans le niveau IV.

Toutefois, les salariés promus à un niveau supérieur voient leur période d'accueil réduite de moitié et leur salaire maintenu s'il est supérieur à celui de la période d'accueil dans son nouveau niveau.

La période d'accueil dans la fonction ne sera pas appliquée aux salariés de niveau 1B ayant une ancienneté supérieure ou égale à 10 ans au 1^{er} janvier de l'année considérée, promus vers une fonction classée dans le niveau 2.

Les dispositions du présent article sont applicables au 1^{er} Septembre 2016.

ARTICLE 6-4 Création de nouvelles fonctions

6-4.1 Dans la filière «Vente»

de l'article 11 de l'Annexe I « Employés-Ouvriers » de la convention collective d'entreprise sont créées :

- la fonction d'« Assistant(e) de fabrication », classée Niveau II (échelons A, B et C)
- la fonction d'« Assistant(e) spécialisé de vente », classée Niveau II (échelons A, B et C)

Les salariés occupant depuis 18 mois un emploi d'Assistant spécialisé de vente ou d'Assistant de fabrication bénéficieront d'une évolution au niveau II, échelon C.

Les dispositions du présent article sont applicables au 1er octobre 2005.

6-4.2 Dans la filière «Service après-vente»

de l'article 11 de l'Annexe I « Employés-Ouvriers » de la convention collective d'entreprise est créée :

- la fonction d'Animateur technique de l'antenne SAV / Magasin, classée Niveau IV, (échelons A et B).

Les dispositions du présent article sont applicables au 1er octobre 2005.

6-4.3 Dans la filière «Vente - Caisses - Accueil»

De l'article 11 de l'Annexe I « Employés-Ouvriers » de la convention collective d'entreprise est créée :

- la fonction d'Assistant(e) commercial(e), classée Niveau II.

Afin de d'offrir une nouvelle perspective d'évolution tant professionnelle que salariale, il est précisé que l'emploi d'Assistant(e) commercial(e) sera réservé à la promotion interne.

Par conséquent, seuls les salariés volontaires ayant au moins 5 ans d'ancienneté, pourront le cas échéant, postuler à cet emploi.

Les dispositions du présent article sont applicables au 1er juillet 2015.

Bénéficiaires :

Les salariés exerçant un des emplois de niveau 1 ou 2 de la filière « vente » ou « caisses-accueil » et ayant au moins 5 ans d'ancienneté, pourront, dans le cadre du volontariat, et en fonction des besoins identifiés par la Direction du magasin, postuler à un emploi d'Assistant(e) commercial(e).

La Direction du magasin informera les salariés du nombre d'emplois d'Assistant(e) commercial(e) ouverts, des besoins par métier ainsi que des répartitions hebdomadaires correspondantes.

Conditions :

L'assistant(e) commercial(e) sera amené(e) à travailler de manière pérenne sur deux postes de travail lui permettant d'exercer plusieurs fonctions/tâches de différents secteurs d'activité ou dans le cadre de différentes spécialités. Un poste de travail correspond à un emploi de niveau 1 ou 2 des filières « vente » ou « caisses-accueil » tel qu'indiqué à l'article 11 « Classification des emplois de la catégorie employés » de l'Annexe I « Employés – Ouvriers ».

La répartition horaire sur chacun des postes de travail sera définie par la Direction du magasin en fonction des besoins identifiés.

Ainsi, un employé occupant la fonction d'Assistant(e) commercial(e) axé sur deux postes de travail devra avoir une répartition horaire correspondant à 60% de son temps de travail sur un poste principal et 40% de son temps de travail sur un poste secondaire.

Pour mener à bien leurs nouvelles missions, ces salariés bénéficieront d'un parcours de formation individualisé leur permettant l'obtention d'un CQP « Employé de commerce ».

Afin de favoriser les candidatures, il est mis en place une période d'adaptation d'un mois.

Ainsi, ce nouvel emploi ne pourra être considéré comme définitif qu'au terme de la période d'adaptation convenue.

Au plus tard dans les 8 jours avant le terme de cette période, un bilan sera réalisé par la Direction, permettant aux deux parties de confirmer ou de se rétracter.

Dans le cas où la période d'adaptation ne serait pas concluante, le salarié retrouvera son emploi précédent dans les conditions antérieures.

ARTICLE 6-5 Création d'un échelon supplémentaire

6-5.1 Création d'un échelon supplémentaire « C » au niveau 4 Animateur de Vente

Dans la filière «Vente» de l'article 11 de l'Annexe I « Employés-Ouvriers » de la convention collective d'entreprise, est créé :

➤ un échelon supplémentaire « C » au Niveau IV de l'emploi animateur de vente, dans les conditions suivantes :

6-5.1.1 Définition de la fonction

Lorsqu'un salarié classé au niveau IV B depuis au moins 1 an a pu, dans le cadre de ses attributions, démontrer sur l'ensemble des tâches de son niveau une capacité supérieure au niveau d'exigence et est occupé à plus de 50 % de son temps (ce temps étant apprécié en moyenne sur l'année) à seconder et suppléer son supérieur hiérarchique, il peut être classé à l'échelon C du niveau IV et percevoir le salaire correspondant.

La fonction du niveau IV échelon C inclut l'exécution des tâches des fonctions et des échelons inférieurs.

Les salariés concernés par le présent article sont soumis aux dispositions de 6-6.1 du présent Titre 6 relatif aux activités communes applicables à toutes les fonctions.

Les salariés classés au niveau IV C bénéficient d'une partie variable mensuelle de rémunération.

6-5.1.2 Prime mensuelle Animateur de vente

La partie variable de la rémunération d'un montant maximum de 60 euros est calculée sur les résultats de chaque mois, elle est versée sur la paie du mois suivant le mois de référence. (Le paiement de la prime au titre du mois M est effectué sur le mois M+1).

Les critères retenus sont le chiffre d'affaires hors taxes et la marge commerciale issus du tableau de bord mensuel pour le ou les rayons d'affectation du salarié.

La méthodologie de calcul de la prime est la suivante :

- Si la prévision de chiffre d'affaires hors taxes du rayon d'affectation du salarié est atteinte en valeur, celui ci percevra une prime d'un montant brut de 30 € (trente euros).
- Si la prévision de marge commerciale du rayon d'affectation du salarié est atteinte en valeur, celui ci percevra une prime d'un montant brut de 30 € (trente euros).

Les montants de primes pour les salariés à temps complet peuvent être les suivants :

- 60 euros si les deux prévisions sont atteintes,
 - 30 euros, si une seule des prévisions est atteinte,
- Pas de prime si aucune des prévisions n'est atteinte.

Pour les salariés à temps partiel ces montants sont proratisés, par rapport à la base mensuelle contractuelle.

Si le salarié est affecté sur plusieurs rayons, le calcul s'effectuera de la façon suivante :

- Si la somme des prévisions de chiffre d'affaires hors taxes des rayons d'affectation du salarié est atteinte en valeur, celui ci percevra une prime d'un montant brut de 30 € (trente euros), pour une base temps complet.
- Si la somme des prévisions de marge commerciale des rayons d'affectation du salarié est atteinte en valeur, celui ci percevra une prime d'un montant brut de 30 € (trente euros), pour une base temps complet.

Cette prime variable ne rentre pas dans le salaire de référence des congés payés et des primes de vacances et de fin d'année.

Ce montant de prime sera revalorisé des augmentations générales de la grille de référence Carrefour, il ne sera pas revalorisé dans le cadre des augmentations liées à un rattrapage de grille.

6-5.1.3 Retenues en cas d'absence

En cas d'absence pour maladie, maladie professionnelle, hospitalisation, absence non rémunérée, accident de trajet ou accident de travail, la partie variable de rémunération est minorée d'un trentième par journée d'absence.

Le calcul des primes variables et des retenues pour absences s'effectue sur le même mois civil (Ex : la prime de janvier payée fin février, est calculée sur les résultats du mois de Janvier et éventuellement minorée en fonction des absences du 1er au 31 janvier)

Les dispositions du présent article sont applicables au 1er octobre 2005.

6-5.2 Création d'un échelon supplémentaire « C » au niveau 3 Technicien de Fabrication

Dans la filière «Vente» de l'article 11 de l'Annexe I « Employés-Ouvriers » de la Convention Collective d'Entreprise Carrefour, est créé :

- un échelon supplémentaire « C » au Niveau III de l'emploi Technicien de Fabrication, dans les conditions suivantes :

6-5.2.1 Définition de la fonction

Les salariés classés au niveau IIIA « Technicien de Fabrication » affectés au rayon Boucherie accéderont directement à l'échelon « C » à l'issue de la période d'accueil relative à la fonction et définie dans l'article 6-3 « Période d'accueil dans la fonction » de la Convention Collective d'Entreprise Carrefour.

La fonction du niveau III échelon C inclut l'exécution des tâches des fonctions et des échelons inférieurs.

Les salariés concernés par le présent article sont soumis aux dispositions du paragraphe 6-6.1 « Activités communes (applicables à toutes les fonctions) » du présent Titre 6.

Les dispositions du présent article seront applicables concomitamment à la date d'application de la grille de salaire de référence issue des NAO 2012.

Par conséquent, les salariés niveau 3B Technicien de fabrication affectés au rayon boucherie passeront automatiquement niveau 3C.

L'échelon B pour les Techniciens de Fabrication affectés à la Boucherie ne sera donc plus applicable.

A compter du 1^{er} septembre 2014, les salariés classés au niveau III A « Technicien de fabrication » affectés au rayon boulangerie-pâtisserie accéderont directement à l'échelon « C » à l'issue de la période d'accueil relative à la fonction et définie dans l'article 6-3 « période d'accueil dans la fonction » de la Convention Collective d'Entreprise Carrefour mise à jour au 1^{er} juillet 2012.

L'échelon B pour les Techniciens de Fabrication affectés au rayon boulangerie-pâtisserie n'est donc plus applicable.

La fonction du niveau III échelon C inclut l'exécution des tâches des fonctions et des échelons inférieurs.

Les salariés concernés par le présent article sont soumis aux dispositions du paragraphe 6-6.1 « Activités communes (applicables à toutes les fonctions) » du présent titre.

6-5.3 Création d'un échelon supplémentaire « C » au niveau 1 « Equipier de vente » et « Equipier de service »

Dans la filière « Vente » de l'article 11 de l'Annexe I « Employés-Ouvriers » de la Convention Collective d'Entreprise Carrefour, est créé :

- Echelon supplémentaire « C » au niveau I de l'emploi d'Equipier de Vente et d'Equipier de Service, dans les conditions suivantes :

Pour motiver les salariés de niveau IB qui cumuleraient une ancienneté de 10 ans à ce niveau, les parties sont convenues de les faire automatiquement passer à l'échelon C dans le mois suivant la date anniversaire de leurs 10 ans d'ancienneté.

Afin de récompenser la fidélité et la qualité du travail accomplis par le salarié pendant ces 10 années d'ancienneté, le salaire du niveau 1C sera revalorisé de façon à atteindre le salaire du niveau 2B.

Cette disposition prendra effet le 1er juillet 2013.

6-5.4 Création d'un échelon « C » au niveau 2

L'échelon « C » pour les emplois de niveau IIB est modifié dans les conditions suivantes :

Afin de reconnaître la fidélité et la qualité de travail accompli, notamment dans le transfert de compétences ou encore dans l'implication à participer au travail d'équipe, les parties ont convenu de faire bénéficier de l'échelon C les salariés du niveau IIB, dans le mois suivant la date anniversaire de leurs 20 ans d'ancienneté.

L'ancienneté retenue pour l'application de cette disposition est l'ancienneté groupe, soit la date d'entrée dans le groupe Carrefour.

Les dispositions du présent article sont applicables à partir du 1^{er} septembre 2017.

Ces dispositions ne concernent pas les emplois d'Assistant de fabrication et d'Assistant spécialisé de vente qui restent régies par les dispositions particulières de l'accord NAO 2005.

6-5.5 Création d'un échelon « C » au niveau 3

L'échelon « C » pour les emplois de niveau IIIB est créé dans les conditions suivantes :

Afin de reconnaître la fidélité et la qualité de travail accompli, notamment dans le niveau technique et la capacité à transmettre son savoir, les parties ont convenu de faire bénéficier de l'échelon C les salariés du niveau IIIB, dans le mois suivant la date anniversaire de leurs 25 ans d'ancienneté.

L'ancienneté retenue pour l'application de cette disposition est l'ancienneté groupe, soit la date d'entrée dans le groupe Carrefour.

Les dispositions du présent article sont applicables au 1^{er} septembre 2017.

Ces dispositions ne concernent pas les emplois de Technicien de fabrication et de Vendeurs de produits et services.

ARTICLE 6-6 Classification

6-6.1 Activités communes (applicables à toutes les fonctions)

Carrefour, de par son activité commerciale, est au service de ses clients.

Chaque salarié, par sa compétence, son attention, son amabilité et sa réactivité apporte le meilleur service possible. Il informe, renseigne et dirige efficacement ses interlocuteurs.

Professionnel, il respecte l'ensemble des normes, procédures et règles du métier qui lui ont été communiquées.

Accueillant, il conseille et informe le nouveau salarié dans ses premiers pas dans l'entreprise.

Respectueux de l'image de l'entreprise et de la collectivité, il assure la propreté, le rangement, l'entretien courant du matériel et de l'espace de travail qu'il est amené à utiliser.

Acteur, il participe à la lutte contre la démarque et à l'inventaire.

Attentif aux attentes et aux suggestions des clients, il informe sa hiérarchie et lui signale les éventuels dysfonctionnements.

Positif, il peut exceptionnellement être amené à mettre des produits en rayon ou aider le client lors de son passage en caisse (si cela ne constitue pas son activité principale).

6-6.2 Classement des emplois

Les fonctions sont décrites de manière non exhaustive. Elles comportent donc des activités non énumérées qui font néanmoins partie de l'exercice du métier.

Dans une filière déterminée, la fonction d'un niveau donné inclut l'exécution des tâches des fonctions des niveaux inférieurs.

ARTICLE 6-7 Dispositif d'évaluation des salariés de niveau 1B

Préambule

Ce dispositif, qui s'inscrit dans la politique de développement des compétences, a pour objectif de favoriser l'évolution professionnelle des salariés classés au premier niveau de classification et de donner aux salariés de niveau 1B une perspective d'évolution vers une fonction classée dans le niveau 2.

Ce dispositif ne remet pas en cause, le cas échéant, les évolutions des salariés de niveau 1B vers une fonction classée dans un niveau supérieur à 2.

Il prévoit, la proposition systématique, à chaque collaborateur classé au niveau 1B ayant une ancienneté supérieure ou égale à 10 ans, d'un entretien formalisé avec son N+1 et son N+2 afin d'échanger sur ses motivations et ses aptitudes à évoluer vers une fonction classée dans le niveau 2. Afin de respecter les souhaits personnels d'évolution professionnelle des collaborateurs concernés, la suite de la mise en œuvre du dispositif ne pourra intervenir que sur la base du volontariat, c'est-à-dire après leur adhésion à chaque phase du processus.

La Direction souhaite ainsi renforcer la gestion des parcours d'évolution professionnelle, en accordant une attention particulière aux salariés classés au premier niveau de classification et ayant consacré une part importante de leur vie professionnelle au sein du Groupe.

6-7.1 Méthodologie

Chaque année, lors du Suivi Individuel de Progrès et de Professionnalisation, la hiérarchie proposera systématiquement aux salariés de niveau 1B ayant une ancienneté supérieure ou égale à 10 ans au 1er janvier de l'année en cours, de passer un entretien formalisé avec son N+1 et son N+2 afin d'échanger sur ses motivations et ses aptitudes à évoluer vers une fonction classée dans le niveau 2.

Si le salarié souhaite bénéficier de cet entretien, il devra alors clairement définir (son ou) ses souhaits d'évolution qui seront reportés sur son SIPP.

Dans les 3 mois qui suivent, la Direction de chaque établissement organisera les entretiens avec les salariés qui se seront déclarés volontaires lors de leur SIPP pour évoluer.

Ces entretiens devront être formalisés par la hiérarchie et un exemplaire devra être remis au salarié évalué.

- Si l'entretien a été concluant : son responsable lui confirmera son intégration au sein du vivier d'évolutifs prioritaires au sein de l'établissement regroupant les collaborateurs de niveau 1B ayant 10 ans d'ancienneté et plus, souhaitant évoluer vers une fonction du niveau supérieur. Une proposition de poste devra être formalisée au collaborateur dans un délai raisonnable.

- Si l'entretien n'a pas été concluant : son responsable lui proposera un accompagnement adapté afin qu'il puisse accroître ses possibilités d'évolution à l'occasion de son évaluation s'il souhaite toujours postuler à une fonction du niveau supérieur.

Pour les dispositions propres à chaque statut (employés-ouvriers/ agents de maîtrise et techniciens / cadres et assimilés) : se reporter aux annexes I, II et III.

TITRE 7 – FORMATION PROFESSIONNELLE

TITRE 7 – FORMATION PROFESSIONNELLE	148
ARTICLE 7-1 Projet global de formation	149
7-1.1 Principe d'élaboration du projet global de formation.....	149
7-1.2 Réunion de réflexion	149
7-1.3 Livret de suivi de la formation	149
ARTICLE 7-2 Co-investissement formation.....	149
7-2.1 Définition	149
7-2.2 Réunion de réflexion	149
ARTICLE 7-3 Avenant du 31 mars 2000	149
7-3.1 Principes relatifs au processus de formation des employés	150
7-3.2 Décisions relatives au processus de formation des employés.....	150
ARTICLE 7-4 Avenant du 28 mars 2001	151
7-4.1 Formations obligatoires avant la prise de poste.....	151
7-4.2 Formation aux métiers de bouche.....	151
7-4.3 Référentiel formation	151
7-4.4 Test sur le développement personnel.....	152
ARTICLE 7-5 Décloisonnement du DIF (Dispositif supprimé)	152
ARTICLE 7-6 Certification de qualification professionnelle	152
7-6.1 Certificat de qualification professionnelle	152
7-6.2 Mise en place du CQP Produits Frais	153
ARTICLE 7-7 Certification CléA	153
ARTICLE 7-8 La Validation des Acquis et de l'Expérience	153
ARTICLE 7-9 Reconnaissance de la formation.....	153
ARTICLE 7-10 La formation au numérique	154

TITRE 7 – FORMATION PROFESSIONNELLE

PREAMBULE

La formation professionnelle constitue un investissement tant pour l'entreprise que pour le salarié qui en bénéficie.

Elle accompagne l'évolution des concepts et des métiers. Elle permet à l'entreprise d'apporter la prestation attendue par ses clients et aux salariés d'apprendre et de comprendre leur métier, de l'exercer avec professionnalisme.

Elle participe à l'amélioration de la connaissance générale des métiers de la distribution et demeure la base essentielle de la promotion professionnelle dans et hors l'entreprise.

Elle apporte aux salariés la crédibilité nécessaire pour porter le message de l'entreprise sur la qualité de ses produits et services.

Elle contribue à l'épanouissement de chacun en apportant des compétences, en donnant du sens à l'action quotidienne et en prenant en compte l'intérêt commun des clients, des salariés et de l'entreprise.

Elle se fixe les objectifs suivants :

- assurer la réussite de la prise d'un poste de travail,
- maîtriser le métier exercé,
- anticiper et adapter aux évolutions technologiques,
- préparer à l'évolution vers d'autres fonctions et métiers,
- différencier par la qualité.

La nouvelle classification des emplois, la redéfinition des compétences attendues, la réduction, l'aménagement et l'organisation du temps de travail, sont l'occasion de préciser les attentes conjointes de l'entreprise et des salariés en matière de formation professionnelle :

- actions avant la prise de poste,
- accompagnement dans le poste,
- actualisation et approfondissement dans la fonction et le métier,
- acquisition d'une expertise,
- autres développements personnels.

Les salariés doivent également considérer que leur implication personnelle est une condition indispensable à la réussite des actions de formation. Pour cela, ils doivent devenir de réels acteurs de leur propre développement.

Dans le cadre des principes énoncés ci-dessus, les parties signataires conviennent :

de bâtir un projet global de formation en y associant les partenaires sociaux et répertoriant celle à mettre en œuvre à tous les niveaux de la classification de l'entreprise pour servir de cadre à l'élaboration des plans annuels d'établissement,

de rechercher les modalités de mise en œuvre du co-investissement formation dans l'entreprise.

Depuis plusieurs années, Carrefour donne les moyens à ses collaborateurs d'améliorer leur employabilité en leur faisant bénéficier de parcours de formation qualifiants et reconnus dans la branche d'activité de la grande distribution.

Souhaitant poursuivre dans cette voie, la Direction s'engage à renforcer sa politique de formation visant à développer l'employabilité et le développement des compétences professionnelles en mettant en place des parcours d'évolution professionnelle aboutissant à l'obtention d'un Certificat de Qualification Professionnelle.

Dans cette optique et afin d'aider le collaborateur à s'orienter au mieux dans son parcours de développement professionnel, la Direction veillera à :

- clarifier les compétences requises pour chaque métier afin de renforcer la professionnalisation et les capacités d'adaptation de chacun ;

- rendre plus lisibles les perspectives de développement professionnel tant en termes de renforcement de compétences que de perspectives d'évolutions horizontales et verticales.

ARTICLE 7-1 Projet global de formation

7-1.1 Principe d'élaboration du projet global de formation

L'entreprise prépare un projet global de formation où est répertorié, à partir des processus et des méthodes de travail, par filière, fonction et métier, l'ensemble des formations prévues pour assurer le niveau de compétence nécessaire et préparer les parcours professionnels.

Ce projet est mis à jour en fonction de l'évolution des besoins et de l'environnement.

7-1.2 Réunion de réflexion

Le projet global de formation est, pour 1999, le thème retenu pour la réunion annuelle de réflexion prévue à l'article 2 du Titre 7 (de l'accord du 31 mars 1999) lequel fixe également la composition des délégations.

En raison de l'importance du thème retenu, plusieurs réunions pourront lui être consacré. Dans ce cas et suivant la spécificité du sujet évoqué, chaque délégation pourra être complétée ponctuellement par un salarié supplémentaire ayant une expérience reconnue sur le sujet.

Une réunion de préparation de deux journées à cette réflexion sera organisée à l'attention des délégations.

7-1.3 Livret de suivi de la formation

Un projet d'élaboration d'un « Livret individuel de Formation », sera l'un des thèmes des réunions de réflexion 1999.

Il pourra comprendre plusieurs parties et notamment :
le rappel des principes de la formation,
la tenue du livret (entretiens, mise à jour, ...)
le relevé des différentes formations suivies par le salarié,
...

ARTICLE 7-2 Co-investissement formation

7-2.1 Définition

Dans le cadre du co-investissement formation, l'entreprise prend en charge tout ou partie du coût de la formation, le salarié acceptant pour sa part de suivre la formation totalement ou partiellement en dehors de son temps de travail.

Le co-investissement formation est utilisé notamment lorsque les formations envisagées :

apportent un réel développement personnel,

augmentent les chances de réussite de mobilité professionnelle dans et hors l'entreprise.

7-2.2 Réunion de réflexion

Le co-investissement formation constituera l'un des thèmes des réunions de réflexion 1999.

ARTICLE 7-3 Avenant du 31 mars 2000

A l'occasion de la négociation de l'Accord du 31 mars 1999, les parties signataires ont convenu dans le préambule du Titre 28 dudit accord de :

« bâtir un projet global de formation en y associant les partenaires sociaux et en répertoriant celle à mettre en œuvre à tous les niveaux de la classification de l'entreprise pour servir de cadre à l'élaboration des plans annuels d'établissement,
rechercher les modalités de mise en œuvre du co-investissement formation dans l'entreprise. »

Le travail effectué au sein des réunions de réflexion sur la formation professionnelle des employés organisées depuis la signature de l'Accord a abouti à l'énoncé de principes forts sur la formation des employés et à la prise de décisions que les parties signataires conviennent de mettre en œuvre dès l'année 2001. Ces décisions, qui ne constituent qu'une première étape, seront prises en compte par les établissements dans le cadre de l'élaboration de leur Plan de formation 2001 présenté à leur Comité d'établissement en novembre/décembre 2000.

7-3.1 Principes relatifs au processus de formation des employés

Une formation de courte durée est dispensée à chaque employé avant sa prise de poste,

La période d'accueil, dont la durée diffère selon les niveaux, est obligatoirement mise à profit pour transmettre les compétences nécessaires à l'exercice du poste,

L'acquisition des compétences est progressive,

Une formation est dispensée avant un changement de métier ou de fonction,

Les formations sont de même nature quel que soit le contrat de travail du nouvel embauché,

Les employés sont informés des formations mises en place dans l'entreprise,

Un processus d'auto évaluation et de validation des compétences est mis en place,

L'établissement du plan de formation annuel tient compte des entretiens périodiques formalisés entre les managers métier et leurs employés,

Les formations dispensées sont qualifiantes,

Les formateurs ont les compétences pédagogiques et professionnelles requises,

Dans chaque établissement, une salle équipée est spécialement dédiée à la formation.

7-3.2 Décisions relatives au processus de formation des employés

- Distribution du livret « Bien connaître ma formation » à chaque employé.

Objectif : permettre à chaque employé d'identifier les réponses formation en fonction de sa qualification et de son expérience professionnelle. Connaître les principes de la formation chez Carrefour France. Suivre son application.

- Mise en place du livret « Parcours de formation employé »

Objectif : permettre au Manager de connaître les principes de la formation Carrefour France. Bâtir et suivre le plan de formation individualisé de chaque employé.

- Mise à disposition d'un référentiel formation sur support informatique accessible à l'ensemble des salariés, destiné à présenter les formations organisées par fonction et par métier.
- Création d'un parcours de formation en trois étapes.

Principe retenu :

Pour chaque filière, chaque niveau de classification, chaque métier, un parcours de formation prenant en compte le principe « la formation précède la prise de poste » est mis en œuvre.

Chacun de ces parcours comprend 3 étapes :

acquisition des compétences obligatoires avant la prise de poste
acquisition des compétences obligatoires après la prise de poste
actualisation et approfondissement des compétences.

Compte tenu de l'importance du chantier de mise en œuvre de ces parcours, et pour être en harmonie avec l'organisation des établissements, leur mise en place s'effectuera progressivement. En 2002 l'ensemble des formations retenues par la commission de réflexion sera disponible.

Ces formations seront ensuite planifiées dans le temps (plusieurs années) en fonction des évaluations des compétences.

Le travail entamé par les partenaires sociaux au sein de la Commission de réflexion « Formation employés » sera poursuivi sur l'année 2000. Seront notamment examinés à cette occasion les thèmes relatifs au :

processus d'évaluation
suite des formations Métiers
réflexion spécifique sur les métiers de bouche (boucherie, poissonnerie, boulangerie, pâtisserie, cafétéria)
formations en alternance
développement personnel
mise en œuvre du capital temps formation
co-investissement
...

ARTICLE 7-4 Avenant du 28 mars 2001

7-4.1 Formations obligatoires avant la prise de poste

Parmi les principes posés par l'avenant du 31 mars 2000 à l'accord d'entreprise Carrefour, il est indiqué qu' « une formation est dispensée à chaque employé avant sa prise de poste ».

Dans le cadre de ce principe les employés nouveaux embauchés ou nouveaux promus bénéficient obligatoirement des formations inscrites dans le parcours « fonction ».

Pour accompagner la mise en place des employés de Niveau 4 et leur permettre d'acquérir les compétences utiles avant leur prise de poste, des formations ont été fédérées sur 2 thèmes :

Initiation à l'animation d'équipe, d'une durée de deux fois une journée,
Comprendre l'organisation du travail, d'une durée d'une journée.

7-4.2 Formation aux métiers de bouche

La Commission de réflexion « Formation professionnelle » a examiné le thème de la formation aux métiers de bouche et a souhaité que Carrefour engage un test sur une formation diplômante.

A l'issue de ce test, et s'il est concluant, cette formation devrait être proposée majoritairement aux salariés de niveau 1 et 2 reconnus aptes et motivés pour travailler dans les métiers de la boucherie, de la boulangerie ou de la pâtisserie.

Cette formation devrait conduire les employés à l'obtention d'un certificat d'aptitude professionnelle.

Le test sera conduit en 2001 sur un métier après analyse des besoins des magasins dans les différents métiers.

7-4.3 Référentiel formation

Conformément au paragraphe 3 de l'article B de l'avenant du 31 mars 2000 à l'accord d'entreprise Carrefour, un référentiel formation par fonction et métier a été mis en place.

A partir de cette base de données, chaque Manager métier établi un parcours de formation personnalisé avec chacun des membres de son équipe en fonction des besoins.

Une édition de son parcours de formation personnalisé destiné à chaque salarié est incluse dans son livret « Bien conduire ma formation » et permet d'en effectuer le suivi.

Chaque Manager métier dispose des moyens nécessaires pour informer chacun de ses salariés sur son parcours de formation (fonction et métier).

7-4.4 Test sur le développement personnel

Conformément à l'avenant du 31 mars 2000 qui prévoit la recherche des modalités de mise en œuvre du co-investissement formation dans l'entreprise, un test dont les conditions de réalisation sont définies par la Commission formation est effectué courant 2001 dans 3 magasins.

ARTICLE 7-5 Décloisonnement du DIF (*Dispositif supprimé*)

~~Afin de permettre à chaque salarié de développer son employabilité dans d'autres domaines que ceux de son métier d'origine ou de son poste actuel, la Direction s'engage à mettre en place une procédure offrant aux salariés la possibilité de suivre des formations dans leur métier mais aussi dans d'autres domaines de compétence.~~

~~La Direction s'engage également à optimiser les bonnes pratiques existantes pour rendre chaque salarié acteur dans la gestion de son DIF (panneau, entretien de professionnalisation, procédure détaillée d'accès au DIF ...).~~

~~Les domaines de formation proposés sont :~~

- ~~○ Tous les thèmes « Orientation Client »~~
- ~~○ Tous les thèmes « Bureautique »~~
- ~~○ Tous les thèmes sur le Comportement~~
- ~~○ Les formations autres Métiers que celui du métier du salarié~~

~~Les conditions d'accès aux formations sont les suivantes :~~

- ~~1. Choisir les formations dans le catalogue des parcours Carrefour Hypermarchés~~
- ~~2. Partager son choix avec sa hiérarchie lors de son SIPP / ECC (entretien de professionnalisation)~~
- ~~3. Contrôler sur la fiche pédagogique le public concerné par la formation~~
- ~~4. Valider avec son responsable les modalités logistiques du stage~~

~~Afin de s'assurer que chacun puisse être acteur de la gestion de son DIF, la Direction s'engage à renforcer la communication auprès de tous les salariés et de tous les acteurs de la formation.~~

~~Au-delà de l'optimisation des bonnes pratiques existantes, la Direction propose :~~

- ~~▪ la mise en place de nouveaux supports de communication (journées portes ouvertes Formation, affichage sur les panneaux d'information des formations éligibles au titre du DIF...)~~
- ~~▪ une mise à disposition des magasins des fiches descriptives des stages facilitant le décloisonnement du DIF.~~

ARTICLE 7-6 Certification de qualification professionnelle

7-6.1 Certificat de qualification professionnelle

La Direction s'engage à mettre en place courant 2011 des certificats de qualification professionnelle (CQP) afin de développer l'employabilité de ses collaborateurs au travers de parcours de formation qualifiants et reconnus au sein de notre branche d'activité.

Le Certificat de Qualification Professionnelle (CQP) a été créé par la branche professionnelle du commerce à prédominance alimentaire et est délivré par le CPNE. La démarche CQP permet de certifier des compétences acquises par la formation dispensée.

Pour les salariés nouvellement embauchés, le CQP peut s'obtenir par les contrats de professionnalisation.

Dans un premier temps la démarche sera lancée sur le CQP « employé de commerce ».

7-6.2 Mise en place du CQP Produits Frais

Après avoir développé les CQP « Employé de commerce, Boucher, Animation de rayon », la Direction et les partenaires sociaux souhaitent donner une nouvelle impulsion au CQP et proposent de mettre en place des CQP « métiers produits frais ».

En sus du CQP Boucher, il sera proposé aux salariés le CQP Marée, le CQP Charcuterie-Fromage et le CQP Fruits et Légumes.

Ces certifications sont ouvertes pour les salariés volontaires en poste, en CDI, sous réserve d'une ancienneté minimale d'une année.

Ces nouveaux CQP viendront enrichir l'offre déjà existante au sein de nos hypermarchés et permettra à nos collaborateurs de diversifier leur activité, développer leurs compétences et être acteur de leur parcours professionnel.

ARTICLE 7-7 Certification CléA

Dans le prolongement de l'avenant 55 de la convention collective nationale de Branche, relatif à l'insertion et à la promotion professionnelle, la Direction propose la mise en place du dispositif « CléA » permettant aux personnes les moins qualifiées, souvent sans diplôme, de faire reconnaître leurs compétences, d'affirmer leur employabilité et de développer leur capacité à évoluer.

La certification CléA est appelée à devenir un standard dans le monde professionnel, utile et reconnu dans tous les secteurs d'activité. Elle correspond à un niveau Brevet des collèges.

Cette certification est faite sous la forme d'un test d'une journée destiné à valider les compétences ou à définir un programme de formation en vue de l'obtention de la certification. A l'issue de cette journée, soit le collaborateur valide sa certification, soit un plan de formation individualisé sera mis en place.

Le test permet notamment de valider les compétences de communication en français, l'utilisation des règles de base de calcul et du raisonnement mathématique, l'utilisation des techniques usuelles de l'information et de la communication numérique, l'aptitude à travailler dans le cadre de règles définies d'un travail en équipe et la maîtrise des gestes et postures, le respect des règles d'hygiène, de sécurité et environnementales élémentaires.

Pour permettre aux collaborateurs qui le souhaitent d'obtenir cette certification, la Direction et les partenaires sociaux s'engagent à mettre en place ces certifications, permettant ainsi aux collaborateurs volontaires d'obtenir cette dernière.

ARTICLE 7-8 La Validation des Acquis et de l'Expérience

La Validation des Acquis de l'Expérience permet à chaque collaborateur de faire reconnaître son expérience en une certification, enregistrée au Répertoire National des Certifications Professionnelles (RNCP) sous la forme d'un diplôme ou titre à finalité professionnelle ou un Certificat de Qualification Professionnelle.

Fort du succès des V.A.E collectives déjà initiées, la Direction et les partenaires sociaux souhaitent poursuivre l'expérience des Validations des Acquis et de l'Expérience collectives qui permettent de valoriser l'expérience professionnelle des équipes.

ARTICLE 7-9 Reconnaissance de la formation

La Direction et les partenaires sociaux souhaitent valoriser l'effort de formation des collaborateurs qui obtiennent un Certification de Qualification Professionnelle ou une Validation des Acquis et de l'Expérience.

Ainsi, pour encourager les salariés à s'investir dans ces parcours qualifiants **une prime d'un montant forfaitaire de 100 € brut** sera versée à chaque collaborateur qui aura obtenu son CQP reconnu par notre branche d'activité ou qui valide une V.A.E.

Cette prime sera versée pour les CQP obtenus ou V.A.E validées à partir du 1^{er} mars 2017.

ARTICLE 7-10 La formation au numérique

Afin d'accompagner les collaborateurs dans ce virage numérique, la Direction s'engage à développer des applications pour Smartphone et tablette pour informer et sensibiliser les collaborateurs à leur utilisation. La Direction propose également de créer un dispositif de formation présentielle destiné à former nos salariés à l'utilisation du numérique.

TITRE 8 – EMPLOI ET DISPOSITIONS SOCIETALES

TITRE 8 – EMPLOI ET DISPOSITIONS SOCIETALES 157

ARTICLE 8-1 Dispositions relatives aux salariés « seniors ».....	157
8-1.1 Développement professionnel.....	157
8-1.1.1 Tutorat.....	157
8-1.1.1.1 Accès au tutorat.....	157
8-1.1.2 Prime forfaitaire tuteur.....	157
8-1.1.2.1 : Mise en place d'une prime forfaitaire tuteur.....	157
8-1.1.2.2 : Conditions et modalités de versement de cette prime.....	157
8-1.1.3 Mobilité.....	158
8-1.2 Organisation du travail.....	158
8-1.2.1 Repos et congés.....	158
8-1.2.1.1 Repos hebdomadaire.....	158
8-1.2.1.2 Congés payés.....	158
8-1.2.2 Travail de nuit.....	158
8-1.2.3 Aide au passage à temps partiel.....	159
8-1.2.3.1 Disposition applicables aux salariés relevant de la catégorie « agents de maîtrise » :.....	159
8-1.2.3.1.1 Passage à temps partiel.....	159
8-1.2.3.1.2 Forfait passage à temps partiel.....	159
8-1.2.3.1.3 Retenues en cas d'absence.....	159
8-1.2.3.2 Disposition applicables aux salariés relevant de la catégorie « Employés - Ouvriers » :.....	159
8-1.2.3.2.1 Passage à temps partiel des employés à temps complet.....	159
8-1.2.3.3 Retour à temps plein.....	161
8-1.2.3.4 Départ de l'entreprise.....	161
8-1.2.4 Réduction du contrat horaire hebdomadaire pour les salariés à temps partiel dont l'horaire contractuel est au moins égal à 30 heures.....	162
8-1.2.4.1 Disposition applicables aux salariés relevant de la catégorie « agents de maîtrise » :.....	162
8-1.2.4.2 Disposition applicables aux salariés relevant de la catégorie « Employés - Ouvriers » :.....	162
8-1.2.5 Congé d'ancienneté Cadres et Agents de maîtrise.....	163
8-1.2.6 Transformation de la prime forfaitaire seniors en jours forfaitaires seniors pour les salariés de la catégorie « Employés – Ouvriers ».....	163
8-1.2.7 Les choix à la carte des salariés de la catégorie « Employés Ouvriers » (accord du 23 décembre 2015).....	164
8-1.3 Réunion de réflexion sur la gestion des salaires seniors.....	165
8-1.4 Le bilan orientation retraite des « Employés – ouvriers » (accord sur l'accompagnement des fins de carrière du 23 décembre 2015).....	165
ARTICLE 8-2 Fonds de Solidarité Carrefour.....	216
8-2.1 Montant du Fonds de solidarité Carrefour.....	216
8-2.2 Bénéficiaires de l'intervention du Fonds.....	216
8-2.3 Domaines d'intervention.....	216
8-2.4 Etude et acceptation des dossiers.....	216
8-2.5 Gestion du Fonds.....	216
8-2.6 Règlement du Fonds.....	216
ARTICLE 8-3 Les titres restaurant.....	217
8-3.1 Condition d'attribution.....	217
8-3.2 Valorisation des titres restaurant.....	217
8-3.3 Etablissements bénéficiant d'une cantine.....	217
ARTICLE 8-4 Remise sur achats et avantages salariés.....	218
8-4.1 Remise sur achats.....	218
8-4.2 Avantages salariés.....	218
8-4.3 Plafond d'achats.....	218
8-4.4 Facilité de paiement.....	218
8-4.5 Tarif privilégié de la carte.....	218
8-4.6 Non substitution à un élément de salaire.....	219

8-4.7 Remise sur achats Numérique	219
8-4.8 Remise sur achat supplémentaire sur les MDD du PGC	219
ARTICLE 8-5 Mesures visant à mieux concilier vie familiale et vie professionnelle	222
8-5.1 Dispositif d'accompagnement à la mobilité	222
8-5.2 Mise en place du CESU (Chèque Emploi Service Universel).....	222
8-5.2.1 Description du dispositif	222
8-5.2.2 Conditions d'octroi et valeur du titre CESU destiné au service à la personne de garde d'enfants à domicile et hors domicile	222
8-5.2.3 Conditions d'octroi et valeur du titre CESU destiné au service d'aide à la personne à domicile.....	223
8-5.3 Mise en place d'un service d'accompagnement social.....	223
ACCORDS A DUREE DETERMINEE.....	225
EMPLOI DES TRAVAILLEURS HANDICAPES 2017/2019	226
EGALITE PROFESSIONNELLE 2015/2017.....	275
NEGOCIATIONS ANNUELLES OBLIGATOIRES 2017 - Evolupro	320
SANTE, SECURITE ET QUALITE DE VIE AU TRAVAIL 2017/2019	321
ACCORD SUR L'ACCOMPAGNEMENT DES FINS DE CARRIERE DES SALARIES AYANT LE STATUT EMPLOYES-OUVRIERS	362
Extrait de l'Article 1 ^{er}	362
Extrait de l'Article 2	364
Extrait de l'Article 5	365
Extrait de l'Article 6	365
Extrait de l'Article 7	365
NEGOCIATIONS ANNUELLES OBLIGATOIRES 2017 - Pacte Social.....	367

TITRE 8 – EMPLOI ET DISPOSITIONS SOCIETALES

ARTICLE 8-1 Dispositions relatives aux salariés « seniors »

Dispositions à durée indéterminée

PREAMBULE

Les parties signataires souhaitent affirmer, par les présentes dispositions que l'âge des collaborateurs au sein de l'entreprise ne peut en aucune manière être un facteur de discrimination.

Ces dispositions s'inscrivent dans l'esprit et en complément de l'avenant n° 6 du 15 janvier 2004 signé au sein de la FCD sur la valorisation de l'expérience, la gestion des secondes carrières et la mise à la retraite à 60 ans.

L'entreprise souhaite que tous ses collaborateurs puissent avoir une carrière valorisante jusqu'à la date de leur départ à la retraite. Il convient de tenir compte dans la gestion des carrières :

D'une part de l'expérience acquise qu'il conviendrait de valoriser et transmettre aux jeunes générations,
D'autre part, des difficultés particulières d'adaptation qui pourraient apparaître du fait de l'évolution des organisations de travail et des nouvelles technologies.

Pour permettre l'atteinte de cet objectif, les dispositions suivantes sont mises en œuvre.

8-1.1 Développement professionnel

8-1.1.1 Tutorat

8-1.1.1.1 Accès au tutorat

Afin de permettre :

à l'entreprise de conserver et de valoriser l'expertise et l'expérience acquise par ses collaborateurs, aux nouveaux embauchés de bénéficier de la transmission de savoirs et de conseils des tuteurs,

les salariés de 55 ans et plus pourront demander à exercer, et dans la mesure où cela sera compatible avec le maintien d'une partie de leurs fonctions, une activité de tuteur.

L'accès de ce dispositif est ouvert aux salariés qui exerceraient de telles responsabilités compte tenu de l'expérience acquise ou de l'expertise identifiée.

Cette activité de tutorat implique une activité d'accueil et de formation aux métiers relevant du domaine de compétence du tuteur. Ainsi, chaque tuteur pourra être chargé notamment d'animer des formations métiers.

Préalablement à la prise de fonction du tuteur, les salariés concernés bénéficieront d'une formation spécifique afin de leur permettre d'assurer cette fonction.

8-1.1.2 Prime forfaitaire tuteur

8-1.1.2.1 : Mise en place d'une prime forfaitaire tuteur

Dans le but de poursuivre l'objectif visant à développer un tutorat de qualité au sein de l'entreprise, il est prévu l'octroi d'une prime annuelle forfaitaire de cent euros bruts, quelque soit le nombre d'action(s) de tutorat accompli dans l'année, destinée à indemniser l'implication de chaque tuteur volontaire dans son action de tutorat.

8-1.1.2.2 : Conditions et modalités de versement de cette prime

Cette prime forfaitaire sera versée à condition que le salarié ait accompli au moins une action de tutorat au cours de l'année considérée et soit présent dans les effectifs de l'entreprise au mois de décembre de l'année concernée.

La première année, l'équivalent d'un tiers du montant de cette prime sera versée à l'issue des trois jours de formation et les deux autres tiers au cours du mois de décembre de l'année concernée, sous réserve que le suivi exigé pour chaque diplôme, certificat, parcours préparé (CQP, SMM, Apprentissage, nouveaux embauchés) soit dûment complété, à savoir :

- *pour les tutorés CQP : dossier d'évaluation CPNE rempli*
- *pour les tutorés Apprenti : livret de suivi apprenti CFA*
- *pour les tutorés Stagiaire manager métier : livret de suivi Stagiaire manager métier*
- *pour les tutorés nouveaux embauchés : fiche de suivi personnalisée*

Les années suivantes, la totalité de la prime sera versée en totalité au mois de décembre, sous réserve que le suivi exigé pour chaque diplôme, certificat, parcours préparé (CQP, SMM, Apprentissage, nouveaux embauchés) soit dûment complété, à savoir :

- *pour les tutorés CQP : dossier d'évaluation CPNE rempli*
- *pour les tutorés Apprenti : livret de suivi apprenti CFA*
- *pour les tutorés Stagiaire manager métier : livret de suivi Stagiaire manager métier*
- *pour les tutorés nouveaux embauchés : fiche de suivi personnalisée*

8-1.1.3 Mobilité

Afin de permettre aux intéressés de bénéficier d'opportunités de mobilités internes, aucune mention relative à l'âge ne peut figurer dans les descriptions des postes à pourvoir.

8-1.2 Organisation du travail

8-1.2.1 Repos et congés

8-1.2.1.1 Repos hebdomadaire

Les salariés des collègues employés ouvriers et agents de maîtrise de 55 ans et plus bénéficieront à leur demande de deux jours de repos consécutifs une fois toutes les deux semaines.

8-1.2.1.2 Congés payés

Les salariés de 55 ans et plus bénéficieront, s'ils le désirent, de trois semaines de congés payés consécutifs, dans la limite d'une fois par période de référence, à l'exception du mois de décembre.

Cette disposition ne se cumule pas avec celle de l'article 4-1 du Titre 4 de la convention collective d'entreprise Carrefour.

8-1.2.2 Travail de nuit

Les salariés des collègues employés ouvriers et agents de maîtrise de 55 ans et plus ayant le statut de travailleur de nuit au sens des articles L. 3122-31 et R. 3122-8 du code du travail, peuvent demander à passer sur un poste de jour, en adéquation avec ses compétences professionnelles.

L'employeur s'efforcera de satisfaire cette demande en fonction des opportunités de l'établissement.

8-1.2.3 Aide au passage à temps partiel

8-1.2.3.1 Disposition applicables aux salariés relevant de la catégorie « agents de maîtrise » :

Les dispositions de l'accord d'entreprises, à durée déterminée, du 28 juin 2017, Titre 3 - Article 5.1.1.1. viennent compléter ou se substituer, pendant la durée de l'accord, aux dispositions existantes dans la Convention Collective d'Entreprise Carrefour.

Compte tenu de la cessation du dispositif de préretraite progressive, et pour alléger la charge de travail des salariés des collègues employés ouvriers et agents de maîtrise âgés de 55 ans et plus, en facilitant leur passage à temps partiel, le dispositif suivant est mis en place.

8-1.2.3.1.1 Passage à temps partiel

Sur la base du strict volontariat, les salariés à temps complet des collègues employés ouvriers et agents de maîtrise âgés de 55 ans ou plus peuvent demander le bénéfice du passage à temps partiel sur une base hebdomadaire de travail effectif de 28 heures ou de 21 heures.

En contrepartie, l'entreprise s'engage à réduire le nombre hebdomadaire de jours travaillés.

Ainsi, le salarié qui choisit une base hebdomadaire de 28 heures de travail effectif verra, s'il le souhaite, la répartition de cet horaire sur 4 jours par semaine.

Le salarié qui choisit une base hebdomadaire de 21 heures de travail effectif verra, s'il le souhaite, la répartition de cet horaire sur 3 jours par semaine.

Chaque salarié intéressé devra fournir à l'entreprise un relevé de reconstitution de carrière permettant de déterminer la date de son départ à la retraite.

Les salariés adhérant aux présentes dispositions ne peuvent pas bénéficier du régime de la modulation, sauf demande expresse de leur part.

8-1.2.3.1.2 Forfait passage à temps partiel

Les salariés à temps complet qui choisissent une base hebdomadaire de 28 heures de travail effectif bénéficieront du paiement d'un forfait de 500 € brut par an, versé avec la paie de décembre.

Les salariés à temps complet qui choisissent une base hebdomadaire de 21 heures de travail effectif bénéficieront du paiement d'un forfait de 1000 € brut par an, versé avec la paie de décembre.

Ces montants seront versés jusqu'au départ à la retraite à taux plein. Ils seront proratisés la première année et la dernière année en fonction du nombre de mois passés à temps partiel.

NB : Pour les salariés bénéficiant au 15/03/2006 de ce dispositif, ces nouveaux montants leur seront applicables à cette date d'application et se substitueront aux montants perçus précédemment, sans rétroactivité sur les sommes déjà versées.

8-1.2.3.1.3 Retenues en cas d'absence

En cas d'absence pour maladie, maladie professionnelle, hospitalisation, absence non rémunérée, accident de trajet ou accident de travail, le forfait passage à temps partiel est minorée d'un trois cent soixante cinquième par journée d'absence.

8-1.2.3.2 Disposition applicables aux salariés relevant de la catégorie « Employés - Ouvriers » :

8-1.2.3.2.1 Passage à temps partiel des employés à temps complet

Les employés, sur la base du strict volontariat, et sous réserve qu'ils satisfassent aux conditions ci-dessous :

- être salarié en contrat à durée indéterminée,

- être âgé de 54 ans minimum,
- être à temps complet ou à temps complet choisi dans le cadre de la poly-activité depuis au moins 3 ans dans le groupe Carrefour,
- formuler une demande écrite de passage à temps partiel senior à la direction au moins 2 mois avant le changement de base contractuelle,

peuvent demander le bénéfice du passage à temps partiel senior à 32 heures, 28 heures, 25 heures ou 21 heures selon leur choix. Un avenant au contrat de travail sera établi.

La possibilité de réduire sa base horaire hebdomadaire dans le cadre de ce dispositif ne peut se faire qu'une fois par an, à la date anniversaire de la première demande et fera l'objet d'un nouvel avenant au contrat de travail.

Par ailleurs, l'entreprise s'engage à réduire le nombre hebdomadaire de jours travaillés dans les conditions suivantes :

- le salarié qui choisit une base hebdomadaire de 25 ou de 28 heures de travail effectif verra, s'il le souhaite, la répartition de cet horaire sur 4 jours par semaine,
- le salarié qui choisit une base hebdomadaire de 21 heures de travail effectif verra, s'il le souhaite, la répartition de cet horaire sur 3 jours par semaine.

D'autre part, les salariés réduisant leur base contractuelle pourront bénéficier en accord avec leur hiérarchie, si l'organisation du travail le permet, d'un regroupement des jours travaillés sur la semaine.

Les salariés à temps complet qui opteront pour la réduction de leur temps de travail effectif à 32 heures, 28 heures, 25 heures ou 21 heures selon le cas, bénéficieront d'une prime annuelle dénommée prime forfaitaire senior, versée en 4 fois à la date d'échéance de paie de la fin de chaque trimestre. Elle sera proratisée le premier trimestre et le dernier trimestre de versement en fonction du nombre de mois travaillés à temps partiel.

La prime forfaitaire senior est établie comme suit :

La première année et à titre exceptionnel afin de tenir compte de la réduction de salaire corrélative à cette réduction de temps de travail, il est convenu que cette prime forfaitaire senior sera établie selon le barème suivant :

- 32h : prime annuelle de 839.48 euros bruts
- 28h : prime annuelle de 1 678.92 euros bruts
- 25h : prime annuelle de 2 516.32 euros bruts
- 21h : prime annuelle de 3 356.84 euros bruts

Ce barème sera applicable exclusivement pour la première année de passage d'un temps complet à un temps partiel.

A compter de la 2ème année de passage à temps partiel senior, cette prime forfaitaire senior sera établie selon le barème suivant :

- 32h : prime annuelle de 554.48 euros bruts
- 28h : prime annuelle de 1 108.92 euros bruts
- 25h : prime annuelle de 1 662,36 euros bruts
- 21h : prime annuelle de 2 215.76 euros bruts

Les collaborateurs âgés de 54 ans et plus, qui ont souhaité réduire leur base horaire contractuelle à 21 heures dans le cadre des dispositions prévues par l'accord relatif au contrat de génération conclu en date du 28 octobre 2013, pourront, s'ils le souhaitent, bénéficier d'une répartition de leur base hebdomadaire contractuelle sur 3 jours consécutifs comme suit : jeudi, vendredi, samedi pour la première semaine puis lundi, mardi et mercredi pour la semaine suivante.

A compter du 1^{er} juillet 2017, la dégressivité de la prime forfaitaire senior ne sera plus appliquée aux employés bénéficiaires d'un temps partiel senior (issu du contrat de génération) qui entrent dans la période de trois années précédant leur départ en retraite.

Ainsi dès lors qu'ils justifieront de leur départ à la retraite dans les trois années à venir, ils bénéficieront de ce nouveau barème de la prime forfaitaire senior de passage à temps partiel.

Les autres salariés continueront à bénéficier du barème de prime forfaitaire senior en vigueur.

En cas d'absence pour maladie, hospitalisation, absence non rémunérée, accident de trajet, la prime forfaitaire senior est minorée d'un trois cent soixante cinquième par journée d'absence.

Chaque salarié intéressé devra fournir à l'entreprise un relevé de reconstitution de carrière permettant de déterminer la date de son départ à la retraite.

Les salariés adhérant aux présentes dispositions ne peuvent pas bénéficier du régime de la modulation, sauf demande expresse de leur part.

NB : Pour les salariés bénéficiant de ce dispositif, ces nouveaux montants leur seront applicables à compter du 1^{er} juillet 2017 et se substitueront aux montants perçus précédemment, sans rétroactivité sur les sommes déjà versées.

8-1.2.3.3 Retour à temps plein

Le salarié bénéficie d'un droit de retour à son ancienne base contrat (et son ancienne rémunération mensuelle) dans l'un des services ou secteurs de l'établissement, en cas de divorce, de perte involontaire d'emploi du conjoint, de son invalidité ou de son décès ;

La demande du salarié, dûment justifiée, devra être formulée auprès de la Direction dans les six mois qui suivent la survenance de l'évènement. Dans le délai d'un mois suivant la demande, l'entreprise proposera alors un retour à son ancienne base contrat soit sur le même poste, soit sur un poste de qualification équivalente, soit sur un poste de qualification éventuellement différente.

D'autres évènements ayant une grave répercussion sur les ressources du salarié pourront également être examinés.

Dans ce cas, le salarié ne bénéficie plus de l'indemnité annuelle de passage à temps partiel, celle-ci étant proratisée, l'année du retour à son ancienne base contrat, en fonction du nombre de mois passés à temps partiel.

8-1.2.3.4 Départ de l'entreprise

Au moment de leur départ à la retraite, les salariés bénéficiant des dispositions du présent article percevront l'indemnité conventionnelle de départ à la retraite calculée sur le salaire correspondant à leur ancienne base contrat reconstituée.

Le salarié qui demande le bénéfice des présentes dispositions verra le montant des cotisations retraite maintenu sur sa base contractuelle antérieure pour les 5 dernières années au maximum restant à courir jusqu'à son départ à la retraite à taux plein. Les coûts liés à ce maintien sont pris en charge par l'entreprise.

En cas de licenciement pendant la période de bénéfice des dispositions du présent article, l'indemnité conventionnelle, si elle est due, sera calculée sur le salaire correspondant à leur ancienne base contrat reconstituée.

8-1.2.4 Réduction du contrat horaire hebdomadaire pour les salariés à temps partiel dont l'horaire contractuel est au moins égal à 30 heures

8-1.2.4.1 Disposition applicables aux salariés relevant de la catégorie « agents de maîtrise » :

Les dispositions de l'accord d'entreprises, à durée déterminée, du 28 juin 2017, Titre 3 - Article 5.1.1.2. viennent compléter ou se substituer, pendant la durée de l'accord, aux dispositions existantes dans la Convention Collective d'Entreprise Carrefour.

Les salariés à temps partiel dont l'horaire contractuel hebdomadaire est au moins égal à 30 heures et qui acceptent une réduction de cet horaire à 21 heures bénéficieront du paiement d'un forfait annuel de 71,42 euros brut par heure de réduction, versé avec la paie de décembre

Ils bénéficieront des dispositions du 8-1.2.3.1.1 dans les mêmes conditions que les salariés à temps complet ayant demandé le passage à temps partiel sur une base horaire hebdomadaire de 21 heures.

8-1.2.4.2 Disposition applicables aux salariés relevant de la catégorie « Employés - Ouvriers » :

Réduction à 25 ou 21 heures des employés dont l'horaire hebdomadaire contractuel est d'au moins 30 heures

Les employés, sur la base du strict volontariat, et sous réserve qu'ils satisfassent aux conditions ci-dessous :

- être salarié en contrat à durée indéterminée,
- être âgé de 54 ans minimum,
- être à temps partiel 30 heures minimum depuis au moins 3 ans dans le groupe Carrefour,
- formuler une demande écrite de passage à temps partiel senior à la direction au moins 2 mois avant le changement de base contractuelle,

Peuvent demander le bénéfice du passage à temps partiel senior à 25 heures ou 21 heures selon leur choix. Un avenant au contrat de travail sera établi.

Par ailleurs, l'entreprise s'engage à réduire le nombre hebdomadaire de jours travaillés dans les conditions suivantes :

- le salarié qui choisit une base hebdomadaire de 25 heures de travail effectif verra, s'il le souhaite, la répartition de cet horaire sur 4 jours par semaine,
- le salarié qui choisit une base hebdomadaire de 21 heures de travail effectif verra, s'il le souhaite, la répartition de cet horaire sur 3 jours par semaine.

D'autre part, les salariés réduisant leur base contractuelle pourront bénéficier en accord avec leur hiérarchie, si l'organisation du travail le permet, d'un regroupement des jours travaillés sur la semaine.

La possibilité de réduire sa base horaire hebdomadaire dans le cadre de ce dispositif ne peut se faire qu'une fois par an, à la date anniversaire de la première demande et fera l'objet d'un nouvel avenant au contrat de travail.

Les salariés à temps partiel qui opteront pour une réduction de leur horaire hebdomadaire à 25 heures ou à 21 heures bénéficieront d'une prime annuelle dénommée prime forfaitaire senior.

Cette prime est d'un montant annuel de 239,73 euros bruts par heure de réduction.

Pour les années suivantes, la prime forfaitaire est d'un montant de 158,75 euros bruts par heure de réduction.

Les collaborateurs âgés de 54 ans et plus, qui ont souhaité réduire leur base horaire contractuelle à 21 heures dans le cadre des dispositions prévues par l'accord relatif au contrat de génération conclu en date du 28 octobre 2013, pourront, s'ils le souhaitent, bénéficier d'une répartition de leur base hebdomadaire contractuelle sur 3 jours consécutifs comme suit : jeudi, vendredi, samedi pour la première semaine puis lundi, mardi et mercredi pour la semaine suivante.

Pour les employés entrant dans la période de trois années précédant le départ à la retraite et pouvant le justifier auprès de leur service Ressources Humaines, le montant de la prime est maintenu sans dégressivité à hauteur du montant de 239,73 euros à compter du 1^{er} juillet 2017.

Ainsi dès lors qu'ils justifieront de leur départ à la retraite dans les trois années à venir, ils bénéficieront de ce nouveau barème de la prime forfaitaire senior de passage à temps partiel.

Les autres salariés continueront à bénéficier du barème de prime forfaitaire senior en vigueur.

Cette prime forfaitaire senior sera versée en 4 fois à la date d'échéance de paie à la fin de chaque trimestre et jusqu'au départ à la retraite. Elle sera proratisée la première année et la dernière année en fonction du nombre de mois travaillés à temps partiel.

En cas d'absence pour maladie, hospitalisation, absence non rémunérée, accident de trajet, la prime forfaitaire senior est minorée d'un trois cent soixante cinquième par journée d'absence.

NB : Pour les salariés bénéficiant de ce dispositif, ces nouveaux montants leur seront applicables à compter du 1^{er} juillet 2017 et se substitueront aux montants perçus précédemment, sans rétroactivité sur les sommes déjà versées.

8-1.2.5 Congé d'ancienneté Cadres et Agents de maîtrise.

Quelle que soit son ancienneté, un cadre ou agent de maîtrise âgé de :

- 55 ans bénéficiera au minimum de 1 jours d'ancienneté
- 56 ans bénéficiera au minimum de 2 jours d'ancienneté
- 57 ans bénéficiera au minimum de 3 jours d'ancienneté
- 58 ans bénéficiera au minimum de 4 jours d'ancienneté
- 59 ans bénéficiera au minimum de 5 jours d'ancienneté

Les jours ne se cumulent pas avec ceux acquis au titre de l'ancienneté tels que définis par l'article 7-1.2. de la Convention collective de branche et par l'article 4 de l'Annexe II « Agents de maîtrise et techniciens » .

Le cadre ou l'agent de maîtrise bénéficient du plus avantageux des calculs.

Les cadres ou agents de maîtrise concernés peuvent, s'ils le souhaitent transférer ces jours dans leur compte épargne temps, dans la limite prévue aux titres 54 des accords Carrefour du 31 mars 1999 et Continent France du 4 décembre 2000.

8-1.2.6 Transformation de la prime forfaitaire seniors en jours forfaitaires seniors pour les salariés de la catégorie « Employés – Ouvriers ».

Pour les employés travaillant initialement à temps complet ou à temps partiel 30 heures, et bénéficiant ou souhaitant bénéficier d'une réduction de leur temps de travail dans les conditions fixées par l'accord sur le contrat de génération, il est créé une option nouvelle : la conversion sous forme de jours de l'équivalent de cette prime forfaitaire senior. Ces jours sont dénommés « jours forfaitaires senior ».

Dans la limite de trois années précédant son départ à la retraite, le salarié peut opter pour l'utilisation en jours de cette prime forfaitaire senior.

Le barème de conversion en jours est indiqué ci-après.

A l'occasion de cette demande, le collaborateur devra signer un avenant correspondant à la nouvelle base contrat choisie.

Le salarié acquiert ces jours dès qu'il a opté pour cette conversion dans les trois ans précédant son départ en retraite, dans la limite de 47 jours par an, soit 3.9 jours par mois pour un passage de 35 heures à 21 heures ou en cessation d'activité (0 heure) par exemple.

Pour les salariés à temps complet :

Pour un salarié 35h (à l'origine) :	
Nombre d'heures travaillées (pointées)	Nombre de jours forfaitaires senior par an (base payée 35h)
32h	12,0
28h	23,5
25,6h	34,0
25h	35,0
22,4h	44,0
21h	47,0
0h	47,0

Pour les salariés à temps partiel supérieur ou égal à 30h (à l'origine) :

Pour un salarié à temps partiel supérieur ou égal à 30h (à l'origine) : Gain en jours par heure de réduction du temps de travail = 3.90 jours avec un plafond maximum de 35 jours pour un passage à 21heures ou à 0 heures.

Ces dispositions seront applicables à partir du 1^{er} juillet 2017.

8-1.2.7 Les choix à la carte des salariés de la catégorie « Employés Ouvriers » (accord du 23 décembre 2015)

Les employés peuvent arbitrer entre temps et argent, selon leurs préférences au moment de leur départ à la retraite. Plusieurs options s'offrent à eux. Ils peuvent choisir de commencer à faire un bilan orientation retraite (voir 8-1.4).

La dispense totale ou partielle d'activité : Organisation des mesures « temps »

A la demande de l'employé, les services RH établiront la durée en jours ouvrés de la dispense totale ou partielle d'activité correspondant, le cas échéant, à l'épuisement, dans l'ordre suivant, des congés payés, du Compte Epargne Temps, du Congé de fin de Carrière, de l'allocation exceptionnelle Temps Epargne Retraite, le cas échéant des jours supplémentaires CET, des jours forfaitaires seniors, et de l'allocation de départ à la retraite sous la forme d'un crédit en jours.

Une fois connu le nombre de jours ouvrés auquel l'employé a droit en raison de la liquidation en temps de l'ensemble de ses épargnes, il fixera la date à compter de laquelle il sera en dispense d'activité jusqu'à la cessation de son contrat de travail correspondant à l'entrée en jouissance de ses droits à pension :

- Si la durée de la dispense totale ou partielle est inférieure à ses droits, leur solde sera payé avec le solde de tout compte lors de la rupture du contrat de travail.
- Si la durée de la dispense totale ou partielle est supérieure à ses droits, il pourra bénéficier d'un congé sans solde dans la limite d'un mois. Cette période ne sera pas rémunérée et ne produira pas de droits à congés payés.

La réduction du temps de travail : Organisation des mesures « temps et argent »

L'employé qui souhaite réduire son temps de travail peut, conformément à l'article 3 de l'accord sur l'accompagnement des fins de carrière des salariés ayant le statut Employés-Ouvriers du 23 décembre 2015, réduire son temps travail, tout en percevant aux échéances habituelles de paie en complément de son salaire réduit à due concurrence, un complément de rémunération à hauteur du salaire mensuel avant réduction du temps de travail.

Le différentiel entre le temps travaillé et le temps payé sera alimenté sous forme de jours payés via les compteurs suivants : congés payés, Compte Epargne Temps, Congé de fin de Carrière, allocation exceptionnelle Temps Epargne Retraite, le cas échéant jours supplémentaires CET, jours forfaitaires seniors, et allocation de départ à la retraite sous la forme d'un crédit en jours.

L'employé qui souhaite bénéficier de ce dispositif devra en faire la demande aux services RH et justifier de sa demande de liquidation de pension.

Le départ en retraite : les mesures « Argent »

L'employé qui souhaite partir en retraite tout en travaillant jusqu'au dernier jour percevra avec son solde de tout compte ses droits non soldés à date ainsi que son allocation de départ à la retraite.

Il pourra également liquider les différentes épargnes qu'il aura alimentées durant sa période d'activité et notamment : Compte épargne temps, Congé de fin de carrière, les deux comptes ayant pu être alimentés par l'allocation exceptionnelle en jours 2015, le cas échéant par les jours supplémentaires CET ainsi que le Perco qui aura été abondé.

8-1.3 Réunion de réflexion sur la gestion des salariés seniors

Soucieuse de la qualité de la gestion des salariés seniors dans l'entreprise, la Direction des établissements mettra une fois par an à l'ordre du jour d'une réunion du CHSCT une analyse de la situation de l'établissement au regard de la gestion des salariés seniors et, si nécessaire, sur la recherche de solutions visant à l'amélioration de la qualité de leurs conditions de travail.

Les absences nécessitées par l'assistance à ces réunions seront considérées comme temps de travail et n'entraîneront aucune réduction de salaire.

8-1.4 Le bilan orientation retraite des « Employés – ouvriers » (accord sur l'accompagnement des fins de carrière du 23 décembre 2015)

Dans le cadre de l'accord relatif au contrat de génération du 28 octobre 2013, l'entreprise s'est engagée à mettre en place un dispositif de reconstitution de carrière pour les salariés âgés de 57 ans et plus.

Afin de pérenniser ce dispositif, celui-ci est directement intégré dans l'accord sur l'accompagnement de fins de carrière des salariés ayant le statut Employés-Ouvriers du 23 décembre 2015 pour devenir un véritable service à l'égard des employés souhaitant compléter leur information sur leur projet de retraite.

L'entreprise fera appel à une société prestataire de service qui sera sélectionnée pour son expertise technique et sa qualité de service dans le domaine de la retraite. Cette société prendra connaissance du contexte des hypermarchés et du profil des salariés qui la composent.

Sur la base du volontariat, les salariés qui souhaitent adhérer à ce service, transmettront, à la société prestataire de services, après avoir averti la direction de leur établissement :

- un formulaire qui validera leur candidature,
- les informations individuelles permettant de constituer le bilan individuel retraite.

Sur la base des renseignements fournis par le salarié, la société prestataire de service établira un bilan individuel retraite retraçant :

- l'ensemble de la carrière du salarié,
- les périodes non cotisées ou non validées,
- les caisses de cotisation retraite du régime général et du régime complémentaire,
- L'âge et la date de liquidation de départ en retraite à taux plein,
- Une simulation de la pension de retraite à taux plein.

Dans les 12 mois suivant l'adhésion, le salarié pourra bénéficier, à sa demande expresse, de bilans individuels de retraite permettant de simuler des hypothèses de calcul de liquidation de départ en retraite différentes du taux plein. En complément de l'accompagnement par les services Ressources Humaines, le prestataire choisi pour réaliser ces bilans sera également informé et formé à l'utilisation des mesures prévues dans l'accord sur l'accompagnement de fins de carrière des salariés ayant le statut Employés-Ouvriers du 23 décembre 2015 afin d'accompagner le salarié qui le souhaite dans les différents choix qui s'offrent à lui dans les 2 ans précédant son départ à la retraite.

Dispositions à durée déterminée (texte non codifié)

Accord d'entreprises relatif au contrat de génération applicable du 1er octobre 2016 au 31 décembre 2018.

**ACCORD D'ENTREPRISES SUR LE CONTRAT DE
GENERATION**

ENTRE

Les sociétés CARREFOUR HYPERMARCHÉS SAS et Centre de Formation et de Compétences représentées par Agnès BEKOURIAN, Directrice des Relations Sociales

D'une part,

ET

Les Organisations Syndicales ci-dessous désignées :

- LA CONFEDERATION FRANCAISE DEMOCRATIQUE DU TRAVAIL (C.F.D.T.), Représentée par Monsieur Sylvain MACE, Délégué Syndical de Groupe France, dûment habilité ;
- LA CONFEDERATION FRANCAISE DE L'ENCADREMENT / CONFEDERATION GENERALE DES CADRES (C.F.E. / C.G.C-S.N.E.C.), Représentée par Monsieur Gérard BASNIER, Délégué National Hypermarchés, dûment habilité ;
- LA CONFEDERATION GENERALE DU TRAVAIL (C.G.T.), Représentée par Monsieur Franck GAULIN, Délégué National Hypermarchés, dûment habilité ;
- LA FEDERATION GENERALE DES TRAVAILLEURS DE L'AGRICULTURE, DE L'ALIMENTATION, DES TABACS ET ALLUMETTES (F.G.T.A. / F.O.), Représentée par Madame Jacqueline POITOU, Délégué National Hypermarchés, dûment habilitée ;

D'autre part,

Suite aux réunions paritaires du 21 novembre 2016, du 21 décembre 2016, du 28 février 2017 et du 24 mars 2017, il est convenu le présent accord d'entreprises.

PJ
Bt
W

SOMMAIRE

TITRE 1 : ANALYSE PRÉALABLE À LA NÉGOCIATION DE L'ACCORD & DÉFINITION DES TRANCHES D'ÂGES PRIORITAIRES	P4
TITRE 2 : FAVORISER L'INSERTION DURABLE DES JEUNES ET LES ACCOMPAGNER PAR LA FORMATION	P5
ARTICLE 1 : Favoriser le recrutement des jeunes en contrat à durée indéterminée	P5
1.1 LA PROMOTION DE L'ALTERNANCE : APPRENTISSAGE ET PROFESSIONNALISATION	P5
1.1.1 Développer les contrats de professionnalisation	P6
1.1.2 Développer les contrats d'apprentissage	P7
1.2 Insertion des jeunes issus des quartiers sensibles	P7
1.3 Le recours aux stages au sein de l'entreprise	P8
1.4 Soutien à l'intégration des alternants et des stagiaires	P9
ARTICLE 2 Accompagner et former les jeunes embauchés	P9
2.1 Le parcours de formation « obligatoire »	P10
2.2 Le parcours de formation « adapté »	P11
2.3 Le Passeport Formation Individuel	P12
ARTICLE 3 : Accueil et Intégration des nouveaux embauchés	P12
3.1 Le parcours d'accueil du nouvel embauché	P12
3.1.1 La journée d'accueil	P13
A – Première demi-journée	P13
B – Deuxième demi-journée	P14
3.1.2 La désignation d'un référent chargé de l'accueil du nouvel embauché dans l'entreprise	P14
3.1.3 Le parcours métier du nouvel embauché	P14
3.2 MODALITES DE MISE EN ŒUVRE D'UN ENTRETIEN DE SUIVI ENTRE LE JEUNE EMBAUCHE, SON RESPONSABLE HIERARCHIQUE, SON TUTEUR ET SON REFERENT	P15
Article 4. Renforcement de l'employabilité des jeunes	P15
Article 5. Accompagnement des salariés étudiants	P16
TITRE 3 : FAVORISER L'EMPLOI ET LE MAINTIEN EN POSTE DES SALARIÉS SENIORS	P16
ARTICLE 1 Objectif chiffré en matière d'embauche des salariés seniors	P17
ARTICLE 2 Amélioration des conditions de travail et prévention de la pénibilité et objectif chiffré de maintien dans l'emploi des salariés seniors	P17
2.1 L'amélioration des conditions de travail	P17
2.1.1. Réduire les risques d'accident du travail et de maladie professionnelle par la formation	P18
2.1.2. La prévention médicale pour les seniors	P18
2.2 Prévenir la pénibilité	P18
2.2.1 Les seniors employés et agents de maîtrise	P18
2.2.2 Les seniors cadres	P19
2.2.3. Prévenir la pénibilité par la formation	P19
2.2.4. L'entretien de prévention « senior »	P20
2.3 Favoriser le maintien dans l'emploi des salariés seniors	P20
ARTICLE 3 L'anticipation des évolutions professionnelles et la gestion des âges	P21
3.1 L'entretien Seniors	P21
3.2 Le plan d'action personnalisé pour les salariés seniors âgés de 50 ans	P21
3.2.1 Une action de formation	P22
3.2.2 Un bilan de carrière senior	P22
3.3 Mobilité professionnelle et géographique des salariés seniors	P22
ARTICLE 4 Le développement des compétences, des qualifications et l'accès à la formation	P23
4.1 Un socle minimum d'actions de formation pour les seniors de 50 ans et plus	P23
4.2 L'accès des seniors à la professionnalisation	P24

PT
B W

4.3 Validation des acquis de l'expérience pour les salariés seniors	P24
4.4 Congé individuel de formation : priorité d'accès pour les salariés seniors	P25
ARTICLE 5 L'aménagement des fins de carrière et la transition entre activité et retraite	P25
5.1 AMÉNAGEMENT FINS DE CARRIERE	P25
5.1.1 Aide au passage à temps partiel des salariés seniors	P25
5.1.1.1 Concernant les salariés à temps complet des catégories « employés » et « agents de maîtrise »	P26
5.1.1.2 Concernant les salariés des catégories « employés » et « agents de maîtrise » et dont l'horaire hebdomadaire contractuel est au moins égal à 30 heures	P27
5.1.1.3 Dispositions complémentaires concernant les salariés seniors bénéficiant du temps partiel seniors, catégories « employés » et « agents de maîtrise »	P29
5.1.2 Concernant les salariés « Seniors » de la catégorie « cadres »	P30
A. L'accès à un dispositif de forfait jours « réduit » Senior	P30
B. L'aide pour favoriser l'accès au dispositif de forfait jours « réduit » Senior	P31
C. Dispositions complémentaires concernant les salariés « seniors » de la catégorie « Cadre » bénéficiant d'un forfait jours « réduit »	P32
5.1.3 Le dispositif de « transition retraite » des cadres	P33
A. Conditions pour bénéficier du forfait jours « Transition Retraite »	P33
B. Allocation d'une prime forfaitaire « Transition Retraite »	P34
C. Droit de retour au forfait jours de 215 jours	P35
5.1.4 Cotisations retraite	P35
A. Pour les employés et agents de maîtrise	P35
B. Pour les cadres	P35
5.2 FAVORISER LE RACHAT DES COTISATIONS ASSURANCE VIEILLESSE	P35
5.3 TRANSITION ENTRE ACTIVITÉ ET RETRAITE	P36
5.3.1 Le programme d'information « retraite » de Carrefour Hypermarchés	P36
5.3.2 Des entretiens individuels	P37
5.3.3 Un livret d'informations relatif aux dispositions seniors	P37
5.4 RECONSTITUTION DE CARRIÈRE	P37
TITRE 4 : LA TRANSMISSION DES SAVOIRS ET DES COMPÉTENCES	P38
TITRE 5 : L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES ET LA MIXITÉ PROFESSIONNELLE	P40
TITRE 6 : SENSIBILISER ET COMMUNIQUER SUR NOS ENGAGEMENTS	P40
TITRE 7 : MODALITÉS DE SUIVI ET D'ÉVALUATION DU PRÉSENT ACCORD	P41
TITRE 8 : CALENDRIER PRÉVISIONNEL DE MISE EN ŒUVRE DES ENGAGEMENTS	P41
TITRE 9 : DISPOSITIONS FINALES	P41
Article 1 : Négociation unique sur le thème du contrat de génération	P41
Article 2 : Durée de l'accord	P42
Article 3 : Clause de rendez-vous	P42
Article 4 : Révision	P42
Article 5 : Dénonciation	P43
Article 6 : Adhésion	P43
Article 7 : Dépôt et publicité	P43

PJ
BT
M
W

PREAMBULE

La Direction et les partenaires sociaux ont signé le 28 octobre 2013 un accord de contrat de génération marquant l'engagement de l'entreprise et son implication pour l'égalité des chances des jeunes et des seniors et sa volonté de favoriser la transmission des connaissances.

Cet accord arrivant à échéance, les parties se rencontrent de nouveau afin de prolonger et de renforcer les mesures précédemment mises en place.

Les parties rappellent leur attachement à valoriser les mesures intergénérationnelles afin de renforcer l'employabilité des plus jeunes comme celle des seniors tout en enrichissant les conditions d'un mieux vivre ensemble dans l'entreprise.

Les parties conviennent de revoir la périodicité de l'accord et de ses indicateurs afin de mettre en place un suivi mieux adapté et plus performant, notamment au niveau de l'établissement, et de gagner ainsi en efficacité dans la mise en œuvre de notre politique sociale.

TITRE 1 : ANALYSE PREALABLE A LA NEGOCIATION DE L'ACCORD & DEFINITION DES TRANCHES D'AGES PRIORITAIRES

Dans le cadre de la négociation portant sur le contrat de génération, un diagnostic préalable à la négociation a été réalisé afin de déterminer, au regard de la population de notre entreprise, les salariés pouvant être définis comme *Jeunes* ou *Seniors*.

D'après ce diagnostic et après concertation avec les partenaires sociaux, les parties signataires conviennent que le présent accord s'applique à l'ensemble des salariés des sociétés relevant de son champ d'application, titulaires d'un contrat de travail à durée indéterminée ou déterminée appartenant à l'une des tranches d'âges suivantes :

- Sont considérés comme salariés jeunes, ceux dont l'âge ne dépasse pas 26 ans, à la date d'entrée en vigueur de l'accord ;

La mention « jeune » concernera également les salariés âgés de moins de 30 ans et bénéficiant de la reconnaissance de travailleur handicapé.

- Sont considérés comme salariés seniors, ceux dont l'âge est supérieur ou égal à 45 ans, à la date d'entrée en vigueur de l'accord ;

Ainsi, selon son âge, chaque salarié concerné pourra prétendre au bénéfice des mesures définies dans le présent accord, adaptées à son âge et destinées à le maintenir le plus longtemps possible dans l'emploi.

PTJ
B
W

TITRE 2 : FAVORISER L'INSERTION DURABLE DES JEUNES ET LES ACCOMPAGNER PAR LA FORMATION

Les parties signataires conviennent qu'une politique d'emploi pérenne des jeunes passe par des dispositifs adaptés tant en termes de recrutement, d'intégration et de formation.

Article 1. Favoriser le recrutement des jeunes en contrat à durée indéterminée

L'objectif global au niveau de l'ensemble des sociétés entrant dans le périmètre du présent accord de recrutements en contrat à durée indéterminée de jeunes répondant aux conditions d'âge définies au Titre 1 ci-dessus est de 23% minimum des embauches effectuées par les sociétés entrant dans le périmètre du présent accord au terme du présent accord.

Cet objectif s'entend toutes sources de recrutements confondues : recrutement direct en contrat à durée indéterminée ou à l'issue d'un contrat à durée déterminée, d'un contrat en alternance (contrat d'apprentissage, contrat de professionnalisation...), ou de toute autre forme de contrat d'insertion.

Concernant les jeunes déjà titulaires d'un contrat à durée déterminée ou d'un contrat en alternance, leurs candidatures seront examinées en priorité.

Une attention particulière est apportée pour maintenir une proportion d'embauches de femmes conforme aux objectifs de l'accord sur l'égalité professionnelle hommes femmes du 19 décembre 2014.

Le nombre d'embauches et effectifs totaux seront évalués chaque année en « effectifs inscrits ».

Un suivi de cet engagement sera effectué à l'aide des indicateurs suivants :

- le nombre total de recrutement de jeunes au sens de l'accord
- la proportion de jeunes au sens de l'accord
- parmi les jeunes recrutés en CDI, ceux qui ont intégré l'entreprise par le biais d'un contrat étudiant de moins de 30h.

1.1. La promotion de l'alternance : apprentissage et professionnalisation

L'alternance est un moyen permettant aux jeunes de découvrir l'entreprise et d'apprendre un métier.

Conscients que l'entreprise a une responsabilité sociale, la Direction et les partenaires sociaux veilleront à:

- Faciliter l'intégration des salariés en favorisant la montée en compétence des nouveaux embauchés,

Handwritten initials:
PJ
W

- Répondre au plan de succession à travers le renouvellement des générations, la détection des talents et l'anticipation des besoins tant dans les métiers en évolution que dans les métiers en tension et émergents,
- Renforcer le tutorat, en donnant prioritairement accès à nos salariés seniors à des formations adaptées de façon à pérenniser la transmission de nos savoir-faire et savoir-être.

La formation en alternance doit contribuer au renforcement de la mixité des emplois.

Au terme du précédent accord, Carrefour Hypermarchés avait recruté environ 6 300 alternants et transformé en CDI près de 1 100 alternants.

Afin de poursuivre cet engagement, la direction de Carrefour Hypermarchés s'engage à recruter, avant le terme du présent accord, 5 000 jeunes au sens du présent accord en contrat de professionnalisation et en contrat d'apprentissage et de porter à 50% le taux de transformation en CDI des contrats en alternance. .

De sorte, l'entreprise pourra être amenée à adapter les engagements mentionnés ci-dessus en fonction des demandes et notamment en cas de difficultés du marché de l'emploi.

Une campagne de communication sera mise en place afin de faire découvrir nos métiers aux jeunes générations et plus particulièrement sur les métiers de bouche.

En effet, les métiers de bouche ayant été identifiés comme des métiers « en tension » c'est-à-dire, que leurs compétences particulières font défaut dans notre entreprise mais aussi sur le marché du travail, la Direction s'engage à favoriser la formation en alternance sur ces métiers.

Le diagnostic préalable ayant, par ailleurs, révélé que la pyramide des âges a vieilli et que les métiers de bouche sont particulièrement touchés, la Direction s'engage à ce que les métiers de bouche représentent 2/3 des embauches des contrats en alternance.

Un suivi de cet engagement sera effectué à l'aide des indicateurs suivants :

- le nombre de jeunes au sens de l'accord recrutés en alternance (contrat de professionnalisation ou apprentissage)
- le nombre de jeunes au sens de l'accord recrutés en alternance dans le cadre du métier de bouche
- le taux de transformation des contrats en alternance en CDI

1.1.1. Développer les contrats de professionnalisation

Le recrutement des contrats de professionnalisation permettra de répondre à la nécessité de renouveler les générations d'une part, et à la nécessité de répondre à la qualité de service clients, d'autre part. La durée de ces contrats est de six mois minimum.

PJ
M
W

La Direction en concertation avec les partenaires sociaux se fixe comme objectif d'accroître l'employabilité des salariés concernés par ce dispositif et de les faire monter en compétences dans le but d'augmenter le taux de transformation de contrats de professionnalisation en CDI.

Ainsi, le salarié en contrat de professionnalisation bénéficiera :

- d'un parcours de formation de six mois,
- d'une préparation à un Certificat de Qualification Professionnelle (CQP reconnu au niveau de la Branche),

1.1.2. Développer les contrats d'apprentissage

Carrefour Hypermarchés a la volonté d'ouvrir l'apprentissage sur différents métiers. Ce développement nécessite notamment la mise en place de nouveaux partenariats avec les Centres de Formation des Apprentis (CFA).

Dans ce cadre, la Direction se fixe pour objectif de recruter des jeunes en contrat d'apprentissage d'une durée minimale de douze mois pendant l'application du présent accord.

Le salarié en contrat d'apprentissage bénéficiera :

- d'un parcours de formation étalé de 12 à 36 mois en fonction du diplôme préparé,
- de la possibilité d'obtenir un diplôme allant du niveau CAP à la licence Distrisup
- d'une formation en Centre de Formation des Apprentis (CFA),
- d'un accompagnement par un « Maître d'apprentissage » ayant suivi préalablement le cursus de formation « tuteur » choisi prioritairement parmi les salariés seniors.

1.2. Insertion des jeunes issus des quartiers sensibles

Depuis de nombreuses années, Carrefour Hypermarchés s'est engagée dans des actions relatives à l'insertion des jeunes issus des quartiers sensibles ou des jeunes issus de milieux défavorisés.

Des opérations comme « nos quartiers ont du talent » ont permis à des jeunes de s'insérer dans la vie professionnelle et de rejoindre nos hypermarchés.

Dans le cadre de sa responsabilité sociétale, Carrefour Hypermarchés a réaffirmé son engagement en signant une Charte en faveur de l'emploi des jeunes issus des quartiers sensibles ainsi qu'une Convention précisant les actions concrètes envisagées par Carrefour.

PJ
B
W

Pour la durée du présent accord, les actions suivantes seront mises en œuvre :

- Développement des dispositifs type passerelle, préparation opérationnelle à l'emploi visant à favoriser par la formation l'intégration des publics éloignés de l'emploi, pour les ouvertures de magasins et de Drive,
- Accompagnement des jeunes vers l'entreprise et l'emploi grâce aux actions de parrainage et de coaching,
- Soutien au recrutement au travers de l'alternance,
- Développement des rencontres avec les demandeurs d'emploi au travers de forums préparés pour lesquels une identification des besoins a été réalisée ainsi que la découverte des métiers dans les magasins.

Pour chacune de ces actions, le ministère de la ville ou ses représentants locaux rencontreront les représentants de Carrefour pour rechercher les moyens opérationnels d'y intégrer une proportion significative d'habitants des quartiers en politique de la ville.

1.3. Le recours aux stages au sein de l'entreprise

Carrefour Hypermarchés accorde une très grande importance à la formation tant universitaire que professionnelle. Elle entend continuer à privilégier le recrutement de jeunes, diplômés ou non, dès la fin de leur cursus de formation.

A ce titre, l'entreprise a développé des partenariats avec des établissements spécialisés dans les métiers de bouche mais également dans les services afin de pouvoir accueillir des jeunes à la recherche de stages afin de compléter leur formation.

Le stage est le plus souvent une période de formation, d'apprentissage ou de perfectionnement qui dure quelques jours à plusieurs mois en entreprise. Il peut être également une opportunité pour des jeunes du collège de découvrir le monde de l'entreprise.

Les parties signataires réaffirment leur volonté de porter une attention particulière au statut des stagiaires présents dans l'entreprise.

La Direction s'engage ainsi à proposer chaque année des stages rémunérés d'une durée minimale d'un mois s'inscrivant dans le cadre d'un cursus pédagogique et complétant une formation initiale théorique, conformément aux dispositions légales.

La 1^{ère} demi-journée d'accueil telle que prévue au paragraphe 3.1.1 du présent accord s'appliquera de fait aux stagiaires intégrant l'entreprise, peu importe la durée du stage.

Un suivi du nombre d'étudiants bénéficiant d'un stage rémunéré sera effectué.

1.4. Soutien à l'intégration des alternants et des stagiaires

Aux termes de l'accord relatif à l'égalité professionnelle hommes femmes du 19 décembre 2014, il est convenu dans ses dispositions traitant des embauches, qu'afin de favoriser la découverte des métiers des hypermarchés, « *il sera proposé aux étudiants qui le souhaitent, une journée au sein de nos établissements qui leur permettra de découvrir les différents métiers traditionnellement occupés par les hommes et les femmes de Carrefour sous la responsabilité d'un ou plusieurs cadres de l'entreprise* ».

Dans le présent accord, l'entreprise réaffirme l'engagement issu de l'accord relatif à l'égalité professionnelle hommes femmes permettant aux étudiants qui le souhaitent de découvrir les différents métiers de nos hypermarchés dans le cadre d'une journée de découverte.

A l'issue d'un stage étudiant ou en fin de contrat d'alternance, en complément de l'engagement précédent, les jeunes bénéficieront d'un entretien afin d'échanger sur l'expérience professionnelle vécue dans l'entreprise, leurs attentes et les opportunités professionnelles existantes au sein de l'entreprise.

La part d'ex-stagiaires ou ex-alternants embauchés en CDI et en CDD, parmi les jeunes au sens du présent accord sera suivie chaque année.

Article 2. Accompagner et former les jeunes embauchés

L'accès à la formation concerne les hommes et les femmes quels que soit l'âge et la catégorie professionnelle.

Carrefour hypermarchés a toujours fortement investi dans sa politique de formation en allant au-delà des seules obligations légales. De plus, chaque année, le plan de formation de chaque établissement s'inscrit dans le cadre de la stratégie de l'entreprise.

Afin de faciliter l'intégration des jeunes générations intégrant l'entreprise, la direction s'engage à développer un parcours de formation spécifique :

- Un parcours « obligatoire » dès l'intégration, afin d'apprendre les fondamentaux et le fonctionnement de l'entreprise,
- Un parcours « adapté » qui permettra d'accompagner et de suivre l'évolution du jeune dans son environnement professionnel.

L'entreprise et les partenaires sociaux ont souhaité s'engager dans un plan d'employabilité durable de façon à assurer aux salariés la capacité de s'adapter aux évolutions de leur métier et d'accroître leur capacité à occuper un emploi.

L'objectif de ce plan d'employabilité durable est non seulement de permettre aux salariés -qu'ils soient déjà en CDI ou nouveaux embauchés- d'être acteurs de leur parcours professionnel, de diversifier leur activité et de leur donner des perspectives d'évolutions ou de nouvelles orientations professionnelles, mais aussi de détecter les talents et d'améliorer le service aux clients dans les secteurs en lien avec l'activité commerciale.

Les parties conviennent ainsi de renforcer l'employabilité des salariés en développant notamment le recours à des parcours de professionnalisation s'inscrivant dans le cadre d'un Certificat de Qualification Professionnelle (CQP), parcours de formation qualifiants et reconnus dans la branche d'activité du commerce à prédominance alimentaire.

2.1 Le parcours de formation « obligatoire »

Les jeunes intégrant l'entreprise devront obligatoirement suivre un programme minimum de formation relatif à l'hygiène et à la sécurité, à la culture « client » ainsi qu'une sensibilisation à la prévention des risques professionnels.

▪ Formations relatives à l'hygiène et à la sécurité

Ces formations auront pour objet de permettre aux jeunes nouveaux embauchés de prendre connaissance des précautions à prendre pour assurer leur propre sécurité et celle de leurs collègues. Ces actions porteront sur :

- Les informations générales du magasin ainsi que sur les conditions de circulation dans l'établissement
- Les conditions d'exécution du travail et notamment sur les règles d'utilisation et de fonctionnement du matériel et ou machines
- Une préparation aux risques liés à l'activité physique (PRAP)
- La conduite à tenir en cas d'accident et ou d'incendie

▪ Formations orientées client

Ces actions de formation doivent permettre aux salariés d'acquérir les comportements et les gestes adaptés en toutes circonstances :

- Connaître les principales règles que s'est fixée l'entreprise afin de mieux servir le client, notamment en matière d'accueil client, de charte de qualité et de politique commerciale.

▪ Sensibilisation à la prévention des risques professionnels

Afin de prévenir et d'éviter les risques professionnels, les nouveaux embauchés seront sensibilisés sur la prévention des risques professionnels.

Ce programme de formation « obligatoire » devra également être complété par un programme de formation « adapté » dès la 1^{ère} année d'intégration.

PJ
B
W

2.2 Le parcours de formation « adapté »

▪ Pour les nouveaux embauchés :

À l'issue du parcours de formation obligatoire, les jeunes au sens du présent accord auront accès aux dispositifs de formation et de qualification, au même titre que les autres salariés de l'entreprise.

Afin de renforcer leur employabilité dès l'intégration, ils pourront bénéficier d'un contrat de professionnalisation dans le cadre d'un CQP « Employé de commerce », « Boucher », « Animation de rayon », « Management de rayon », « CQP Métiers Produits Frais » (marée, charcuterie fromage, fruits & légumes), ou un contrat d'apprentissage leur permettant de préparer un diplôme du CAP au Bac+3 dans les secteurs alimentaires, non alimentaires et services.

Ce dispositif favorisera ainsi l'amélioration du taux de transformation de contrats d'alternance en CDI et la détection des jeunes talents et contribuera à pérenniser la transmission des savoir-faire ainsi que d'anticiper les besoins dans les métiers en évolution et/ou dans les métiers en tension.

▪ Pour les salariés déjà titulaires d'un CDI

Afin de s'inscrire dans la continuité de l'engagement pris de développer l'employabilité de l'ensemble des salariés, il sera proposé à des jeunes déjà en poste dans l'entreprise et titulaires d'un CDI de s'engager dans une démarche CQP afin de valoriser et/ou d'acquérir de nouvelles compétences et de leur permettre ainsi d'être acteurs de leur parcours professionnel.

Pour ce faire, chaque magasin portera à la connaissance des salariés concernés, les opportunités de démarche CQP inscrites dans le cadre de leur plan de formation tenant compte notamment des besoins liés au plan de succession. Les salariés intéressés pourront se porter volontaires pour intégrer la démarche CQP.

Une attention particulière sera apportée aux salariés concernés les moins qualifiés.

Ces formations viendront en complément des formations en lien avec la stratégie de l'entreprise.

De même, ils pourront bénéficier de formations basées sur le développement personnel dans le respect du « catalogue de formation Carrefour ».

Conformément à l'accord sur les négociations annuelles obligatoires de 2017, pour encourager les salariés à s'investir dans ces parcours qualifiants une prime d'un montant forfaitaire de 100 € bruts sera versée à chaque collaborateur qui aura obtenu son CQP reconnu par notre branche d'activité. Cette prime sera versée pour les CQP obtenus validés à partir du 1er mars 2017.

PT
M
RV
L

2.3 Le Passeport Formation Individuel :

Les parties conviennent que les jeunes au sens du présent accord bénéficieront, comme l'ensemble des salariés, d'un document individuel qui formalisera l'ensemble des actions et parcours de formation suivis au sein de l'entreprise. Cette formalisation prendra la forme d'un Passeport Formation Individuel, retraçant le parcours global de formation suivi par chaque salarié dont il pourra disposer personnellement. Lors des entretiens individuels, ce document pourra être commenté et si le collaborateur le souhaite, de nouvelles formations pourront être proposées à cette occasion.

Afin de suivre ces engagements en matière de formation des Jeunes, un point sera effectué à l'aide des indicateurs suivants :

- le nombre de salariés en CDI ayant fait une démarche de CQP
- le nombre de demandes CQP acceptées
- le nombre de salarié en CDI ayant obtenu leur CQP
- le nombre de salariés jeunes formés au module de formation PRAP

Article 3. Accueil et Intégration des nouveaux embauchés

Afin de transmettre la passion du métier et de donner l'opportunité à chacun de s'épanouir professionnellement, il est important que la phase d'intégration soit réussie.

Conformément aux valeurs de l'entreprise, les signataires réaffirment que l'accueil des nouveaux embauchés est une étape importante dans la collaboration future des parties que le collaborateur soit jeune ou senior.

C'est pourquoi, avant l'arrivée de tout nouveau salarié, une communication interne est réalisée au niveau de l'établissement afin de porter connaissance à l'ensemble des salariés de l'arrivée des nouveaux embauchés au sein d'un secteur ou d'un service. Cette communication est effectuée soit par voie d'affichage, par une annonce au micro avant l'ouverture du magasin à la clientèle, et lors d'une réunion d'équipe.

De plus, afin d'assurer une intégration qualitative et favoriser leur prise de poste, il est convenu que tout nouvel embauché (jeune ou senior) au sens du présent accord, quelle que soit la nature de son contrat, bénéficie dès sa prise de poste d'un parcours d'accueil et suive un parcours métier en respectant le dispositif ci-après.

3.1. Le parcours d'accueil du nouvel embauché

Le processus d'accueil se décompose en plusieurs étapes :

- La journée d'accueil,

PJ
B
W

- La désignation d'un référent chargé de l'accueil du nouvel embauché dans l'entreprise,
- Le parcours métier.

3.1.1 La journée d'accueil

Elle se décompose en deux demi journées.

Organisée par le futur hiérarchique et ou le manager ressources humaines, la première demi-journée est destinée à faire connaître au nouveau salarié son environnement professionnel. Le référent participe à l'accueil des nouveaux embauchés lors de cette demi-journée.

A – Première demi-journée

Cette première demi-journée sera ponctuée par :

- la présentation des membres de l'équipe et des principaux interlocuteurs,
- la visite de l'établissement et des locaux sociaux,
- la remise des documents administratifs et informations pratiques,
- l'information sur l'hygiène et la sécurité,
- la remise du kit « nouvel embauché » (tenue de travail, badge d'accès et/ou de pointage, chaussures de sécurité, outils de travail),
 - La remise du livret d'accueil : comprenant notamment : la présentation du groupe Carrefour,
 - les valeurs de l'entreprise,
 - Les principaux engagements dans le cadre de la politique client et de la charte qualité,
 - Les étapes du parcours d'accueil et d'intégration,
 - Les principaux engagements relatifs au maintien dans l'emploi et en faveur des travailleurs handicapés
 - Un feuillet qui permettra de noter toutes les formations suivies,
 - Les principales règles d'hygiène et de sécurité.

Ce livret d'accueil ainsi qu'un livret reprenant l'ensemble des avantages sociaux de l'entreprise, une plaquette des dispositifs d'aide au logement et une plaquette présentant les garanties du régime de prévoyance et de frais de santé seront remis aux salariés concernés lors du processus d'accueil.

PJ
bb
w

B – Deuxième demi-journée

Dans le mois suivant la prise de poste du nouvel embauché et afin de réussir son intégration, une deuxième demi-journée, organisée par son responsable hiérarchique est planifiée et se concrétise par la formation « Réussir son intégration ». Cette formation doit permettre aux nouveaux salariés de connaître le groupe Carrefour, les valeurs et les engagements de l'entreprise, les exigences du métier et de développer le sens de l'accueil client.

3.1.2 La désignation d'un référent chargé de l'accueil du nouvel embauché dans l'entreprise

Dès le début du processus d'accueil, le nouvel embauché est présenté à son référent qui sera chargé de faciliter son intégration afin de l'aider à mieux connaître l'entreprise et à s'approprier ses règles de fonctionnement.

Le référent sera son interlocuteur privilégié pour répondre à toutes ses questions d'ordre pratique ou professionnel durant le premier mois d'activité.

Il sera chargé d'accompagner le nouvel embauché dans la découverte de son environnement de travail, son poste et ses futurs collègues.

Le référent devra être prioritairement un salarié du secteur ou service concerné par le recrutement et sera choisi par l'employeur parmi les salariés volontaires qu'il estimera aptes à remplir ce rôle. Il pourra, à défaut, être aussi le responsable hiérarchique du nouvel embauché.

Afin de favoriser les liens intergénérationnels, l'entreprise privilégiera les salariés seniors de 45 ans et plus pour remplir ce rôle et communiquera auprès des salariés la possibilité d'être référent.

Afin d'aider les référents dans leur rôle et avant l'intégration des nouveaux embauchés dans l'entreprise, les référents se verront délivrer une fiche pratique reprenant les étapes de leurs missions dans le cadre du processus d'accueil.

L'exercice de la mission du référent est effectué pendant son temps de travail.

Dans le cadre de la 1^{ère} ½ journée d'accueil définie au paragraphe 3.1.1 du présent accord, le référent bénéficiera de 4 heures ou d'1/2 journée prise sur son temps de travail pour accueillir les nouveaux embauchés.

3.1.3 Le parcours métier du nouvel embauché

Afin de développer les connaissances nécessaires à la tenue de leur poste, le responsable hiérarchique du nouvel embauché organise un parcours d'intégration métier lui permettant de découvrir son lieu de travail et de se familiariser avec son environnement. Sa durée varie selon le profil du salarié. Ce parcours peut être composé d'un accompagnement sur le terrain, de formations e-learning et présentielles.

PS
B
W

Dans ce cadre, la Direction s'engage à ce qu'un tuteur soit systématiquement désigné pour suivre chaque nouvel embauché, quelle que soit la nature de son contrat pendant l'application de l'accord.

Sa mission est définie dans les conditions prévues à l'article 1 du titre 5 « transmission des savoirs et des compétences » du présent accord.

Afin d'avoir un accompagnement qualitatif et régulier, le jeune embauché bénéficie d'un planning horaire adapté à celui de son tuteur jusqu'à la fin de son contrat d'alternance ou pendant une durée maximale de deux mois pour les autres contrats.

3.2 Modalités de mise en œuvre d'un entretien de suivi entre le nouvel embauché, son responsable hiérarchique, son tuteur et son référent

La Direction s'engage à ce que chaque nouvel embauché bénéficie d'un entretien de suivi à l'issue du deuxième mois de son parcours dans l'entreprise en présence de son tuteur, son supérieur hiérarchique et son référent.

Cet entretien portera notamment sur :

- son intégration au sein de l'entreprise et son ressenti sur sa journée d'accueil,
- un retour sur son expérience vécue depuis son embauche,
- les missions réalisées et la maîtrise de ses compétences,
- les axes de progrès et les missions à venir.

Ces entretiens s'ajouteront aux entretiens individuels annuels prévus pour l'ensemble des salariés.

Article 4. Renforcement de l'employabilité des jeunes

Dans le prolongement de l'avenant 55 de la convention collective nationale de Branche, relatif à l'insertion et à la promotion professionnelle et suite à l'accord sur les négociations annuelles obligatoire de 2017, la Direction propose la mise en place du dispositif « CléA » permettant aux personnes les moins qualifiées, souvent sans diplôme, de faire reconnaître leurs compétences, d'affirmer leur employabilité et de développer leur capacité à évoluer.

Cette certification est faite sous la forme d'un test et permet notamment de valider les compétences de communication en français, l'utilisation des règles de base de calcul et du raisonnement mathématique, l'utilisation des techniques usuelles de l'information et de la communication numérique, l'aptitude à travailler dans le cadre de règles définies d'un travail en équipe et la maîtrise des gestes et postures, le respect des règles d'hygiène, de sécurité et environnementales élémentaires.

PJ B Br
W

Dans le cadre de la communication qui sera faite sur ces formations qui s'adressent à tous les salariés, une attention particulière sera portée aux jeunes salariés.

Article 5. Accompagnement des salariés étudiants

La Grande distribution est un secteur propice à l'emploi des étudiants qui souhaitent, tout en poursuivant leurs études, avoir une activité salariée.

Dans ce contexte, la Direction propose aux salariés étudiants qui le souhaitent d'obtenir un aménagement de leurs horaires pour se libérer le jour de leurs examens, sous réserve de respecter un délai de prévenance d'un mois.

Par ailleurs et conformément aux dispositions légales, un étudiant justifiant d'une inscription valide et en cours au sein d'un établissement préparant à l'obtention d'un diplôme d'enseignement supérieur a droit à un congé supplémentaire non rémunéré de cinq jours ouvrables par tranche de soixante jours ouvrables travaillés prévus par son contrat de travail. Ce congé est pris dans le mois qui précède les examens.

Enfin, Carrefour Hypermarchés souhaite également aider les étudiants à trouver leur 1er emploi post étude. Ainsi les salariés étudiants en fin d'études ou à l'issue de leur alternance pourront être rencontrés par la Direction pour évoquer les possibilités d'embauche à un poste pouvant les intéresser (en magasins ou sièges au niveau du Groupe). La Direction rappellera également à ces salariés la possibilité de consulter le site de l'espace emploi pour avoir une connaissance de l'ensemble des postes disponibles.

TITRE 3 : FAVORISER L'EMPLOI ET LE MAINTIEN EN POSTE DES SALARIES SENIORS

Afin de poursuivre, de développer les actions engagées et de répondre aux attentes des salariés seniors, l'accord d'entreprise sur le contrat de génération du 7 octobre 2013 a renforcé les engagements en faveur des seniors sur 6 thèmes :

- Le recrutement des salariés âgés dans l'entreprise,
- Les conditions de travail, la pénibilité et le maintien dans l'emploi,
- L'anticipation des évolutions professionnelles et la gestion des âges,
- Le développement des compétences et l'accès à la formation,
- L'aménagement des fins de carrière et la transition entre activité et retraite
- La coopération intergénérationnelle.

Dans le cadre du présent accord, les parties réaffirment leur engagement en faveur des seniors.

PS
A B
W

Article 1. Objectif chiffré en matière d'embauche des salariés seniors

Les résultats de notre politique de recrutement et de maintien dans l'emploi des seniors, depuis le 1^{er} accord senior en 2009 et le précédent accord sur le contrat de génération, ont permis de constater une réelle progression.

Notre politique en matière de recrutement veille à ce que nos salariés soient recrutés selon des critères objectifs, basés sur les compétences, l'expérience professionnelle et les qualifications des candidats. L'âge ne doit en aucune façon être un frein à un recrutement.

Carrefour Hypermarchés s'engage à mettre en œuvre une campagne de communication sur la non-discrimination à l'embauche liée à l'âge afin de sensibiliser l'ensemble de nos recruteurs.

Afin d'attirer de nouveaux candidats, Carrefour Hypermarchés s'engage à communiquer auprès de Pôle Emploi et lors de salons ou de forums de recrutement sur notre politique sociale envers les seniors.

A la vue des résultats du diagnostic préalable, la direction s'engage à poursuivre sa politique de recrutement des seniors et se fixe pour objectif, d'ici le terme de l'accord, à recruter 5% des salariés âgés de 45 ans et plus, dont 2% auront 50 ans et plus.

Un suivi de ces engagements sera effectué à l'aide des indicateurs suivants :

- le pourcentage de salariés âgés de 45 ans et plus en considération du nombre total des embauches
- Parmi les salariés recrutés de 45 ans et plus, le pourcentage des salariés de 50 ans et plus et par nature de contrat (CDI ou CDD).

Article 2. Amélioration des conditions de travail et prévention de la pénibilité et objectif chiffré de maintien dans l'emploi des salariés seniors

L'amélioration des conditions de travail, la prise en compte de la pénibilité et le maintien dans l'emploi constituent depuis plusieurs années une priorité pour l'entreprise.

Ainsi, dans le cadre d'un dialogue social ouvert et constructif, les parties signataires ont signé des accords d'entreprises faisant évoluer les conditions de travail au travers notamment des négociations annuelles obligatoires, la prise en compte de la pénibilité avec l'accord santé au travail et le maintien dans l'emploi avec l'engagement des parties dans le cadre de la signature depuis 1999 de plusieurs accords handicaps.

2.1 L'amélioration des conditions de travail

L'amélioration des conditions de travail concerne tous les salariés.

PS
B
W

L'accord d'entreprise sur la santé au travail a permis d'engager une démarche permettant de faire évoluer la politique de prévention des risques professionnels au sein de l'entreprise. En concertation avec les partenaires sociaux, des acteurs internes à l'entreprise au niveau national ou local tels que la Commission Nationale Santé et Sécurité au Travail ou encore le CHSCT ont vu leurs missions et leurs moyens matériels évoluer.

Dans la continuité de ces différents accords, la direction entend reconduire pour l'ensemble des sociétés entrant dans le périmètre du présent accord, les engagements suivants :

2.1.1. Réduire les risques d'accident du travail et de maladie professionnelle par la formation

Dans le cadre de l'accord contrat de génération du 28 octobre 2013, l'entreprise s'est engagée à former tous les nouveaux embauchés âgés de 45 ans et plus, titulaires d'un CDI au module de formation « PRAP » (prévention des risques liés aux aptitudes physiques).

Cet engagement viendra compléter les dispositions prises par l'entreprise en matière de prévention et d'amélioration des conditions de travail.

Un suivi sera effectué à l'aide de l'indicateur suivant :

- le nombre de salariés de 45 ans et plus formés au module de formation PRAP

2.1.2. La prévention médicale pour les seniors

Afin d'améliorer la prévention des salariés seniors, tous les salariés âgés de 58 ans et plus, titulaires d'un CDI, se verront proposer, s'ils le souhaitent, une visite médicale ou un entretien annuel avec le médecin du travail.

Cette visite médicale sera l'occasion, d'aborder, si nécessaire, les éventuelles préoccupations liées à l'adaptabilité, à l'évolution des métiers et à l'aménagement des conditions de travail que le salarié âgé peut rencontrer dans l'exercice de ses fonctions.

2.2 Prévenir la pénibilité

Au-delà des dispositions en faveur de l'amélioration des conditions de travail, des mesures spécifiques ont été mises en place afin de réduire la pénibilité selon des critères liés à la personne.

2.2.1 Les seniors employés et agents de maîtrise

* Ainsi les seniors de 55 ans et plus, auront la possibilité de bénéficier, s'ils le souhaitent :

PT B W BA

- 2 jours de repos consécutifs une fois toutes les deux semaines,
- 3 semaines de congés payés consécutives dans la limite d'une fois par période de référence,
- La possibilité pour un travailleur de nuit tel que défini par la loi de passer sur un poste de jour dans un délai de trois mois à compter de sa demande,
- de réaliser une nocturne par semaine (étant entendu que la notion de nocturne s'entend pour tout travail au-delà de 20 heures)

*** Dans le cadre du présent accord, les parties signataires conviennent pour les salariés de 58 ans et plus qui le souhaitent :**

- de limiter le nombre de nocturnes à 2 par mois.

2.2.1 Les seniors cadres

*** Par ailleurs, les seniors cadres de 60 ans et plus** qui le souhaitent pourront ne plus effectuer de permanences après en avoir informé la Direction.

2.2.3. Prévenir la pénibilité par la formation

Concernant l'adaptation et l'amélioration des conditions de travail des assistants(es) de caisses une formation « les postures gagnantes dans mon environnement de travail » a été mise en place. L'entreprise s'engage à ce qu'au terme de l'accord, cette formation soit dispensée à l'ensemble des salariés seniors de 45 ans et plus du secteur caisses.

Afin de réduire les troubles musculo-squelettiques, la Direction se fixe pour objectif global au niveau de l'ensemble des sociétés entrant dans le périmètre du présent accord, de dispenser, à tous les salariés âgés de 45 ans et plus, titulaires d'un CDI, travaillant dans les secteurs alimentaires, non alimentaires et services (maintenance, réception par exemple) manipulant des charges, une formation dans le cadre de la prévention des TMS, avant le terme de l'accord. Cette formation intitulée « Manutention des charges – Prévention des TMS » se déroulant sur une journée sera réalisée par un organisme extérieur.

L'entretien individuel des salariés seniors sera notamment l'occasion de vérifier que ces formations ont été réalisées.

Un suivi de cet engagement sera effectué à l'aide des indicateurs suivants :

- le nombre de salariés de 45 ans et plus du secteur caisses ayant bénéficié de la formation « les postures gagnantes dans mon environnement de travail »
- le nombre de salariés de 45 ans et plus ayant bénéficié de la formation « manutention des charges / prévention des TMS ».

PJ
B
BK
L

2.2.4. L'entretien de prévention « senior »

L'entreprise propose que les mesures liées à la prévention de la pénibilité soient complétées si les salariés seniors le souhaitent, par un entretien individuel destiné à faire le point, au regard de l'évolution des métiers et des perspectives d'emploi dans l'entreprise, sur ses conditions de travail et son aptitude à occuper son poste.

Tout salarié âgé de 45 ans et plus ayant au moins quinze ans d'ancienneté bénéficiera, à sa demande, de l'entretien de prévention senior.

Le salarié pourra bénéficier tous les 5 ans d'un entretien de prévention « senior ».

Dans l'hypothèse où une problématique de maintien dans l'emploi est identifiée, l'entreprise s'engage à mettre en place les dispositions de l'accord « santé au travail » afin d'identifier une solution avec la contribution de la plateforme d'établissement.

Un suivi de cet engagement sera effectué à l'aide de l'indicateur suivant :

- le nombre de salariés de 45 ans et plus ayant 15 ans d'ancienneté ayant bénéficié d'un entretien de prévention sénior.

2.3 Favoriser le maintien dans l'emploi des salariés seniors

Les actions de maintien dans l'emploi menées dans le cadre des accords « mission handicap », « santé au travail » et « contrat de génération » ont favorisé le maintien dans l'emploi des salariés seniors.

Parmi les seniors âgés de 45 ans et plus, la part des salariés âgés de plus de 50 ans s'élève à 62% au 31 décembre 2015.

Notre politique en faveur des seniors a permis de faire progresser la part des seniors dans nos effectifs notamment grâce à :

- Une politique de prévention volontariste,
- Une politique handicap engagée et efficace,
- Un aménagement du temps de travail et des conditions de travail.

Le maintien dans l'emploi des seniors est essentiel pour l'entreprise. Grâce à son expérience du métier et sa connaissance de l'entreprise, cette tranche de salariés joue un rôle fondamental dans la transmission des savoirs.

Aussi, la Direction s'engage au niveau de l'ensemble des sociétés entrant dans le périmètre du présent accord à maintenir parmi les seniors âgés de 45 ans et plus, 58% de seniors âgés de 50 ans et plus d'ici le terme du présent accord.

Un suivi de cet engagement sera effectué à l'aide de l'indicateur suivant :

- la part des seniors de 50 ans et plus par rapport à la population seniors

PJ MB W

Article 3. L'anticipation des évolutions professionnelles et la gestion des âges

Consciente de la diversité des aspirations des salariés seniors et afin d'anticiper les évolutions professionnelles, les parties rappellent l'importance de leur apporter des solutions adaptées à leurs attentes.

3.1 L'entretien Seniors

A partir de son 54eme anniversaire et dans le cadre de l'employabilité des salariés seniors, le salarié pourra bénéficier d'un entretien dit « Senior » qui viendra compléter son entretien individuel sous réserve d'avoir 3 ans d'ancienneté;

Cet entretien, distinct des entretiens d'évaluation et proposé par l'employeur aura lieu pendant le temps de travail.

Ainsi, le collaborateur qui souhaite bénéficier de cet entretien, sera reçu par le Manager RH de l'établissement concerné ou à défaut, par le Directeur de Magasin. Au cours de cet entretien, il sera abordé les points suivants:

- Sa situation au regard de l'évolution de son métier et de ses perspectives d'emploi,
- Ses compétences et ses éventuels besoins en formation notamment dans le cas d'une réorientation ou d'un repositionnement professionnel,
- Une information complète sur la politique sociale en faveur des Seniors de Carrefour Hypermarchés (aménagement de fin de carrière, ...).

Un suivi de cet engagement sera effectué à l'aide de l'indicateur suivant :

- le nombre d'entretiens seniors réalisés

3.2 Le plan d'action personnalisé pour les salariés seniors âgés de 50 ans

La Direction rappelle qu'il est important que ses salariés puissent avoir une carrière valorisante jusqu'à la date de leur départ en retraite.

Afin de développer leur employabilité, les salariés de 50 ans et plus, ayant une ancienneté minimum d'un an, pourront, après concertation avec leur hiérarchie, demander la mise en place d'un plan d'action personnalisé.

3.2.1 Une action de formation

Adaptée à ses besoins, ou en corrélation avec ses objectifs de carrière, cette formation peut concerner des actions :

PT
B
W

- d'adaptation au poste de travail ou d'évolution et de maintien dans l'emploi permettant aux salariés d'acquérir les bases et de maîtriser les compétences du poste sur lequel ils sont affectés,

- de développement des compétences permettant aux salariés l'acquisition, l'entretien ou le perfectionnement des connaissances afin d'anticiper, à court ou moyen terme les évolutions significatives liées à une promotion, des changements d'organisation, des méthodes de travail et/ou des évolutions technologiques.

3.2.2 Un bilan de carrière senior

Tout salarié âgé de 50 ans et plus, ayant une ancienneté minimum d'un an dans l'entreprise et ayant un projet professionnel extérieur à l'entreprise, peut faire une demande écrite auprès de sa hiérarchie pour bénéficier d'un bilan de carrière senior.

Si la demande est acceptée, elle donnera lieu à la signature d'une convention tripartite spécifique entre Carrefour Hypermarchés, l'organisme paritaire et le salarié. Le choix de l'organisme est effectué par l'entreprise qui prend en charge le coût de ce bilan.

Si la demande est refusée, une réponse écrite et motivée lui sera donnée.

Un suivi de cet engagement sera effectué à l'aide de l'indicateur suivant :

- le nombre de salariés de 50 ans et plus ayant bénéficié d'un bilan de carrière senior

3.3 Mobilité professionnelle et géographique des salariés seniors

La mobilité professionnelle doit être facilitée tout au long de la vie professionnelle.

Afin que les salariés soient mieux informés sur les opportunités de recrutement, de mobilité, de reclassement et qu'ils puissent être acteurs de leur mobilité professionnelle, la Direction s'efforce en permanence de développer une information sur les filières et les métiers.

Le site « Enviedebouger.carrefour.fr » développé par l'entreprise s'inscrit dans cet esprit et répond à la demande des salariés seniors qui souhaitent être mobiles à titre professionnel ou personnel.

Le site permet au salarié concerné de :

- S'informer sur les conditions d'éligibilité à la mobilité et sur les passerelles,
- De déclarer ses souhaits de mobilité,
- De postuler à une proposition d'emploi au sein du groupe.

Le pôle mobilité de l'Espace Emploi France mettra à disposition des collaborateurs de Carrefour Hypermarchés un numéro vert (0800 87 24 36) afin de répondre à leurs questions et de mieux les orienter dans le cadre de la mobilité.

D'autre part, pour les salariés cadres de niveau 7 et 8 âgés de 58 ans et plus concernés par une mobilité géographique professionnelle et afin de réduire les risques de pénibilité liés au temps de trajet, la Direction proposera à ceux qui le souhaitent et en fonction des opportunités de l'entreprise, des mutations qui ne soient pas distantes de plus de 150 km maximum aller/retour ou dont le trajet aller/retour ne dépasse pas 3 heures entre l'ancien établissement et le nouvel établissement.

A compter de 58 ans, dans le cadre de la politique de mobilité des cadres de niveau 7 et 8, la Direction priorisera le rapprochement familial ou le retour dans la région d'origine des collaborateurs s'ils le souhaitent.

A l'issue d'un entretien entre la Direction et le collaborateur concerné, une réponse par courrier sera apportée aux salariés cadres demandeurs.

Article 4. Le développement des compétences, des qualifications et l'accès à la formation

Les parties reconnaissent la nécessité et la responsabilité d'assurer l'accès pour tous à la formation en fonction des besoins de chacun et de la nécessaire adaptation des emplois aux évolutions technologiques.

C'est encore plus vrai pour les seniors afin de développer leur employabilité et de sécuriser leur parcours professionnel.

4.1 Un socle minimum d'action de formation pour les seniors de 50 ans et plus

L'entreprise s'engage à ce que, pendant la durée d'application de l'accord, chaque salarié de plus de 50 ans puisse bénéficier d'une action de formation tous les 2 ans s'il n'en a pas bénéficié au cours des deux années précédentes. Cette action de formation sera d'une durée au minimum de 7 heures.

Un suivi de cet engagement sera effectué à l'aide de l'indicateur suivant :

- le nombre de salariés de 50 ans et plus ayant bénéficié d'une action de formation

4.2 L'accès des seniors à la professionnalisation

La période de professionnalisation contribue au maintien dans l'emploi des salariés de 45 ans et plus.

Grâce à la professionnalisation et dans le cadre de leur seconde partie de carrière, les salariés seniors peuvent acquérir une qualification ou participer à une action de formation reconnue comme prioritaire.

PJ
M
B
W

Pour les salariés volontaires, la Direction favorisera les démarches qui s'inscrivent dans un parcours de formation visant le développement de l'employabilité par l'obtention d'un Certificat de Qualification Professionnel (CQP) reconnu par la branche.

La Direction se fixe pour objectif global au niveau des sociétés entrant dans le périmètre de l'accord que 100% des demandes de seniors soient étudiées pendant la durée d'application du présent accord. En cas de refus, la Direction s'engage à motiver sa décision par écrit.

Un suivi sera réalisé du nombre de professionnalisations réalisées par des seniors.

4.3 Validation des acquis de l'expérience pour les salariés seniors

La validation des Acquis de l'Expérience (VAE), permet au salarié d'accéder à un cursus de formation sans justifier du niveau d'études ou des diplômes et titres normalement requis.

A compter de leur 45ème anniversaire, sous réserve d'une ancienneté minimum de 1 an dans le groupe, les salariés seniors bénéficient, à leur demande, d'une priorité d'accès à une validation des acquis de l'expérience.

La Direction se fixe pour objectif global au niveau des sociétés entrant dans le périmètre de l'accord que 100% des demandes de validation des acquis de l'expérience des seniors âgés de 45 ans et plus soient étudiées pendant la durée d'application du présent accord.

L'entreprise s'engage à apporter une réponse écrite, à toutes les demandes de VAE de Seniors de 45 ans et plus.

Conformément à l'accord sur les négociations annuelles obligatoires de 2017, pour encourager les salariés à s'investir dans ces parcours qualifiants une prime d'un montant forfaitaire de 100 € bruts sera versée à chaque collaborateur qui aura obtenu son CQP reconnu par notre branche d'activité ou une VAE. Cette prime sera versée pour les CQP ou VAE obtenus validés à partir du 1er mars 2017.

Un suivi sera réalisé du nombre de VAE réalisées par des seniors et également des CQP (nombre de CQP demandés, acceptés et obtenus).

4.4 Congé individuel de formation : priorité d'accès pour les salariés seniors

Le congé individuel de formation est un outil privilégié qui permet à un salarié de suivre au cours de sa vie professionnelle, à son initiative et à titre individuel, des actions de formation de son choix indépendamment de sa participation aux actions comprises dans le plan de formation de l'entreprise ou des périodes de formations en alternance.

PJ AB W

Pour répondre à leurs besoins de formation, les salariés âgés de 50 ans et plus accèdent en priorité au dispositif du congé individuel de formation.

La Direction se fixe pour objectif global au niveau des sociétés entrant dans le périmètre de l'accord que 100% des demandes de congés individuels de formation des seniors âgés de 50 ans soient acceptées par l'entreprise pendant la durée d'application du présent accord.

L'entreprise s'engage à apporter une réponse écrite, à toutes les demandes de CIF de Seniors de 50 ans et plus.

Un suivi sera réalisé du nombre de CIF réalisés par des seniors.

Article 5. L'aménagement des fins de carrière et la transition entre activité et retraite

5.1 Aménagement des fins de carrière

5.1.1 Aide au passage à temps partiel des salariés seniors

Afin d'alléger la charge de travail des salariés seniors et de les maintenir dans l'emploi, les parties signataires ont instauré dans l'accord senior du 25 septembre 2009 un dispositif visant à réduire le temps de travail pour les salariés seniors âgés de 54 ans et plus à temps complet ou à temps partiel 30h des collègues employés, ouvriers et agents de maîtrise. Ce dispositif a été complété par l'accord contrat de génération du 28 octobre 2013, l'accord d'aménagement de fins de carrière des employés du 23 décembre 2015 et l'accord d'aménagement de fins de carrière des agents de maîtrise et cadres du 8 décembre 2016.

Un suivi de ce dispositif sera réalisé à l'aide des indicateurs suivants :

- le nombre de salariés seniors employés et agents de maîtrise ayant opté pour une aide au passage à temps partiel
- le nombre de salariés seniors cadres ayant réduit leur temps de travail
- le nombre de salariés seniors cadres ayant bénéficié du dispositif « Transition retraite ».

5.1.1.1 Concernant les salariés à temps complet des catégories « employés » et « agents de maîtrise »

Sur la base du strict volontariat, et sous réserve qu'ils satisfassent aux conditions ci-dessous :

- Etre salarié en contrat à durée indéterminée,
- Etre âgé de 54 ans minimum, ou 50 ans pour les salariés reconnus travailleurs handicapés
- Etre à temps complet ou temps partiel choisi dans le cadre de la poly-activité depuis au moins 2 ans dans le groupe,

PS M W

- Formuler une demande écrite de passage à temps partiel senior à la Direction au moins 2 mois avant le changement de base contractuelle.

Ils peuvent demander le bénéfice du passage à temps partiel seniors à 32h, 28h, 25h ou 21h selon leur choix. Un avenant au contrat de travail sera effectué.

La possibilité de réduire sa base horaire hebdomadaire dans le cadre de ce dispositif ne peut se faire qu'une fois par an, à la date anniversaire de sa première demande et fera l'objet d'un nouvel avenant au contrat de travail.

Par ailleurs, l'entreprise s'engage à réduire le nombre hebdomadaire de jours travaillés dans les conditions suivantes :

Le salarié qui choisit une base hebdomadaire de 25 heures ou 28 heures de travail effectif verra, s'il le souhaite, la répartition de cet horaire sur 4 jours par semaine.

Le salarié qui choisit une base hebdomadaire de 21 heures de travail effectif verra, s'il le souhaite, la répartition de cet horaire sur 3 jours par semaine.

Les collaborateurs âgés de 54 ans et plus, qui ont souhaité réduire leur base horaire contractuelle à 21 heures dans le cadre des dispositions prévues par l'accord relatif au contrat de génération conclu en date du 28 octobre 2013, pourront, s'ils le souhaitent, bénéficier d'une répartition de leur base hebdomadaire contractuelle sur 3 jours consécutifs comme suit : jeudi, vendredi, samedi pour la première semaine puis lundi, mardi et mercredi pour la semaine suivante.

D'autre part, les salariés réduisant leur base contractuelle pourront bénéficier en accord avec leur hiérarchie, si l'organisation du travail le permet, d'un regroupement des jours travaillés sur la semaine.

Les salariés à temps complet qui opteront pour la réduction de leur temps de travail effectif à 32h, 28h, 25h ou 21h selon le cas, bénéficieront d'une prime annuelle dénommée prime forfaitaire senior, versée en 4 fois à la date d'échéance de paie de la fin de chaque trimestre et jusqu'au départ à la retraite. Elle sera proratisée la première année et la dernière année en fonction du nombre de mois travaillés à temps partiel. En cas d'absence pour maladie, hospitalisation, absence non rémunérée, accident de trajet, la prime forfaitaire senior est minorée d'un trois cent soixante cinquième par journée d'absence.

Il est convenu que cette prime forfaitaire senior sera établie à compter du 1^{er} juillet 2017 selon le barème suivant. Pour la première année :

- 32h : prime annuelle de 839.48 euros bruts
- 28h : prime annuelle de 1678.92 euros bruts
- 25h : prime annuelle de 2516.32 euros bruts
- 21h : prime annuelle de 3356.84 euros bruts

A compter de la 2^{ème} année de passage à temps partiel senior, cette prime forfaitaire senior sera établie selon le barème suivant :

- 32h : prime annuelle de 554.48 euros bruts
- 28h : prime annuelle de 1108.92 euros bruts
- 25h : prime annuelle de 1662.36 euros bruts
- 21h : prime annuelle de 2215.76 euros bruts

La dégressivité de la prime forfaitaire senior ne sera plus appliquée aux employés bénéficiaires d'un temps partiel senior (issu du contrat de génération) qui entrent dans la période de deux années précédant leur départ en retraite et à partir du 1^{er} juillet 2017, dans la période de trois années précédant leur départ en retraite.

Ainsi dès lors qu'ils justifieront de leur départ à la retraite dans les trois années à venir, ils bénéficieront de ce nouveau barème de la prime forfaitaire senior de passage à temps partiel. Les autres salariés continueront à bénéficier du barème de prime forfaitaire senior en vigueur.

Chaque salarié intéressé devra fournir à l'entreprise un relevé de reconstitution de carrière ou tout autre document administratif permettant d'attester la date prévisionnelle de son départ à la retraite.

Les salariés adhérant aux présentes dispositions ne peuvent pas bénéficier du régime de la modulation, sauf demande expresse de leur part.

NB : Pour les salariés bénéficiant de ce dispositif, ces nouveaux montants leur seront applicables à compter du 1^{er} juillet 2017 et se substitueront aux montants perçus précédemment, sans rétroactivité sur les sommes déjà versées.

5.1.1.2 Concernant les salariés des catégories « employés » et « agents de maîtrise » et dont l'horaire hebdomadaire contractuel est au moins égal à 30 heures

Sur la base du strict volontariat, et sous réserve qu'ils satisfassent aux conditions ci-dessous :

- Etre salarié en contrat à durée indéterminée,
- Etre âgé de 54 ans minimum, ou 50 ans pour les salariés reconnus travailleurs handicapés
- Etre à temps partiel 30 heures minimum depuis au moins 2 ans dans le groupe Carrefour,
- Formuler une demande écrite de passage à temps partiel senior à la Direction au moins 2 mois avant le changement de base contractuelle.

Ils peuvent demander le bénéfice du passage à temps partiel seniors à 25h ou 21h selon leur choix. Un avenant au contrat de travail sera effectué.

PJ
B
W

Par ailleurs, l'entreprise s'engage à réduire le nombre hebdomadaire de jours travaillés dans les conditions suivantes :

Le salarié qui choisit une base hebdomadaire de 25 heures de travail effectif verra, s'il le souhaite, la répartition de cet horaire sur 4 jours par semaine.

Le salarié qui choisit une base hebdomadaire de 21 heures de travail effectif verra, s'il le souhaite, la répartition de cet horaire sur 3 jours par semaine.

D'autre part, les salariés réduisant leur base contractuelle pourront bénéficier en accord avec leur hiérarchie, si l'organisation du travail le permet, d'un regroupement des jours travaillés sur la semaine.

La possibilité de réduire sa base horaire hebdomadaire ne peut se faire dans le cadre de ce dispositif qu'une fois par an, à la date anniversaire de sa première demande et fera l'objet d'un nouvel avenant au contrat de travail.

Les salariés à temps partiel qui opteront pour une réduction de leur horaire hebdomadaire à 25 heures ou à 21 heures bénéficieront d'une prime annuelle dénommée prime forfaitaire senior.

Cette prime sera d'un montant annuel de 239.73 euros bruts par heure de réduction la première année d'attribution et ce, afin de tenir compte de la réduction de salaire corrélative à cette réduction de temps de travail.

Ce montant sera applicable exclusivement pour la première année de réduction de l'horaire du salarié à 25 heures ou à 21 heures hebdomadaires.

Cette prime est d'un montant annuel de 239.73€ bruts par heure de réduction.

Pour les années suivantes, la prime forfaitaire annuelle sera d'un montant de 158.75 euros bruts par heure de réduction.

Les collaborateurs âgés de 54 ans et plus, qui ont souhaité réduire leur base horaire contractuelle à 21 heures dans le cadre des dispositions prévues par l'accord relatif au contrat de génération conclu en date du 28 octobre 2013, pourront, s'ils le souhaitent, bénéficier d'une répartition de leur base hebdomadaire contractuelle sur 3 jours consécutifs comme suit : jeudi, vendredi, samedi pour la première semaine puis lundi, mardi et mercredi pour la semaine suivante.

Pour les employés entrant dans la période de deux années précédant le départ à la retraite et pouvant le justifier auprès de leur service Ressources Humaines, le montant de la prime est maintenu sans dégressivité. A compter du 1^{er} juillet 2017, la durée sera portée à 3 années avant le départ à la retraite.

A compter du 1^{er} juillet 2017, cette mesure sera étendue, aux agents de maîtrise. Ainsi les agents de maîtrise entrant dans la période de trois années précédant le départ à la retraite et pouvant le justifier auprès de leur service Ressources Humaines, le montant de la prime est maintenu sans dégressivité.

Ainsi dès lors qu'ils justifieront de leur départ à la retraite dans les trois années à venir, ils bénéficieront de ce nouveau barème de la prime forfaitaire senior de passage à temps partiel.

Les autres salariés continueront à bénéficier du barème de prime forfaitaire senior en vigueur.

Cette prime forfaitaire senior sera versée en 4 fois à la date d'échéance de paie à la fin de chaque trimestre et jusqu'au départ à la retraite. Elle sera proratisée la première année et la dernière année en fonction du nombre de mois travaillés à temps partiel.

En cas d'absence pour maladie, hospitalisation, absence non rémunérée, accident de trajet, la prime forfaitaire senior est minorée d'un trois cent soixante cinquième par journée d'absence.

NB : Pour les salariés bénéficiant de ce dispositif, ces nouveaux montants leur seront applicables à compter du 1er juillet 2017 et se substitueront aux montants perçus précédemment, sans rétroactivité sur les sommes déjà versées.

5.1.1.3 Dispositions complémentaires concernant les salariés seniors bénéficiant du temps partiel seniors, catégories « employés » et « agents de maîtrise »

A la date d'anniversaire de la signature de l'avenant, si le salarié souhaite réduire ou augmenter son temps partiel senior dans les limites selon le cas de 32 heures, 28 heures, 25 heures ou de 21 heures hebdomadaires, il bénéficiera de la prime forfaitaire annuelle de la 2ème année selon les dispositions définies aux paragraphes 5.1.1.1 pour les temps complets ou 5.1.1.2 pour les temps partiels de l'article 5 « l'aménagement des fins de carrière et la transition entre activité et retraite ».

▪ Possibilités de retour à la base contrat initiale

Le salarié bénéficie d'un droit de retour à la base contrat initiale dans les situations exceptionnelles et notamment en cas de divorce, de perte involontaire d'emploi de son conjoint, de l'invalidité ou du décès de son conjoint ou en cas de situation de surendettement.

La demande du salarié, dûment justifiée, devra être formulée auprès de la Direction dans les 12 mois qui suivent la survenance de l'évènement. Dans le délai de 2 mois suivant la demande, l'entreprise proposera alors un retour à la base contrat initiale prioritairement sur le même poste, ou à défaut sur un poste de qualification équivalente ou éventuellement différente.

Le retour à la base contrat initiale fera l'objet d'un nouvel avenant à son contrat de travail.

Lorsque le salarié repasse à temps plein, il ne bénéficie plus de la prime forfaitaire senior, celle-ci étant proratisée en fonction du nombre de mois passés à temps partiel. De même, le salarié qui reprend son temps partiel initial qui est antérieur au temps partiel senior, celui-ci ne bénéficie plus de la prime forfaitaire senior.

D'autres évènements ayant une grave répercussion sur les ressources du salarié pourront également être examinés.

▪ Retenues en cas d'absence

PJ
B
W

En cas d'absence pour maladie, hospitalisation, absence non rémunérée, accident de trajet, la prime forfaitaire senior est minorée d'un trois cent soixante cinquième par journée d'absence.

5.1.2 Concernant les salariés « Senior » de la catégorie « cadres »

Afin d'alléger la charge de travail des salariés seniors de la catégorie « Cadres » et de les maintenir dans l'emploi, les parties signataires souhaitent instaurer un dispositif de forfait jours « réduit » pour les salariés seniors âgés de 58 ans et plus, de niveau 7 ou 8, à temps complet.

A- L'accès à un dispositif de forfait jours « réduit » Senior

Sur la base du strict volontariat, et sous réserve qu'ils satisfassent aux conditions ci-dessous :

- Etre salarié cadre de niveau 7 ou 8 en contrat à durée indéterminée,
- Etre âgé de 58 ans minimum,
- Etre sous forfait « jours » sur la base minimum de 215 Jours depuis au moins 3 ans d'ancienneté dans le groupe Carrefour avant la demande de passage à un forfait jours « réduit » senior,
- Formuler une demande écrite de passage à un forfait jours « réduit » senior à la direction au moins 2 mois avant le changement de base contractuelle.

Ils peuvent demander le bénéfice du passage à un forfait jours « réduit » senior par rapport au référentiel de 215 jours théoriques dans l'année (incluant la journée de solidarité) pour un droit à congés payés complet et pour une année complète d'activité, sur la base de 193 jours par an, ce qui équivaut à un temps d'emploi de près de 90% .

Un avenant au contrat de travail sera établi.

Le salarié fixera ses jours travaillés dans le cadre de plannings hebdomadaires. Le salarié devra toutefois prendre toutes dispositions pour fixer ses périodes de travail en cohérence avec les contraintes professionnelles et les nécessités du service et informer la Direction en cas de modification de ses plannings (report ou anticipation des jours travaillés).

Les jours de repos supplémentaires (JRS), liés à la mise en œuvre du forfait jours réduit tel que précisé ci-dessus, seront pris selon les modalités en vigueur dans l'entreprise.

Sauf dérogation dans les conditions fixées par les dispositions législatives et conventionnelles en vigueur, le salarié et la Direction prendront toutes dispositions :

- Pour respecter un repos quotidien d'une durée minimale de 12 heures consécutives, sauf dérogations prévues par la loi ou par la convention collective nationale du commerce à prédominance alimentaire, et un repos hebdomadaire d'une durée minimale de 35 heures consécutives,
- Pour assurer son activité dans le cadre du nombre de jours définis annuellement,

PJ M W BA

- Pour respecter une amplitude de travail raisonnable et répartir sa charge de travail de manière équilibrée dans le temps.

Dans ce cadre, l'employeur prendra toutes les dispositions pour mettre en place une organisation adaptée sur les secteurs ou services concernés.

Le contrôle et le suivi régulier de la durée et de la charge de travail seront assurés par un état indiquant le nombre et la date des jours de travail d'une part, et des jours non travaillés en précisant la qualification du repos (congés payés, jours de repos supplémentaires...) d'autre part.

Cet état intégrera également une déclaration relative au respect des repos quotidiens et hebdomadaires.

Cet état individuel de suivi visé chaque mois par le supérieur hiérarchique permettra :

- De suivre régulièrement et de manière cumulée les jours de travail et les jours de repos du salarié,
- De mesurer la charge de travail du salarié et, le cas échéant, de la répartir différemment,
- De favoriser la prise de l'ensemble des jours de repos dans le courant de l'exercice.

Les salariés concernés pourront bénéficier, dans l'année, de deux entretiens :

- Un entretien individuel annuel au cours duquel seront notamment abordés, les questions de l'organisation, de la charge et de l'amplitude de travail, de l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie familiale, du respect des repos quotidiens et hebdomadaires et de la rémunération.

Cet entretien, basé entre autres sur les documents mensuels de suivi, sera l'occasion de vérifier le respect du repos quotidien de 12 heures consécutives et du repos hebdomadaire de 35 heures consécutives.

- Un entretien à sa demande, en plus de l'entretien annuel, où il pourra faire le point avec son supérieur hiérarchique direct, sur sa charge de travail, en cas de surcharge ou de difficulté.

B- L'aide pour favoriser l'accès au dispositif de forfait jours « réduit » Senior

Les salariés seniors qui opteront pour un forfait jours réduit bénéficieront d'une prime annuelle dénommée prime forfaitaire Senior.

Cette prime annuelle calculée sur la rémunération brute annuelle (salaire de base + prime de vacances et complément le cas échéant + prime de fin d'année) sera égale à 3% de la rémunération brute annuelle la première année d'attribution et ce, afin de tenir compte de la réduction de salaire corrélative à cette réduction de temps de travail.

Ce pourcentage sera applicable exclusivement pour la première année de réduction de son forfait jours sur la base de 193 jours par an soit un temps d'emploi de près de 90%.

Pour les années suivantes, la prime forfaitaire annuelle sera égale à 2% de la rémunération brute annuelle (salaire de base + prime de vacances et complément le cas échéant + prime de fin d'année).

Cette prime forfaitaire senior sera versée en 1 fois à la date d'échéance de paie du mois de décembre de l'année concernée et jusqu'au départ à la retraite. Elle sera proratisée la première année et la dernière année en fonction du nombre de mois travaillés à temps réduit.

C- Dispositions complémentaires concernant les salariés « seniors » de la catégorie « Cadres » bénéficiant d'un forfait jours « réduit »

A l'issue de la 1^{ère} année, si le salarié souhaite revenir au forfait jours cadre niveau 7 de 215 jours par an, il pourra bénéficier de la prime forfaitaire annuelle de la 2^{ème} année selon les dispositions définies aux paragraphes 5.1.1.1 pour les temps complets ou 5.1.1.2 pour les temps partiels de l'article 5 « l'aménagement des fins de carrière et la transition entre activité et retraite ».

▪ **Possibilités de retour à la base contrat initiale**

Le salarié bénéficie d'un droit de retour à la base contrat initiale dans les situations exceptionnelles et notamment en cas de divorce, de perte involontaire d'emploi de son conjoint, de l'invalidité ou du décès de son conjoint ou en cas de situation de surendettement.

La demande du salarié, dûment justifiée, devra être formulée auprès de la Direction dans les 12 mois qui suivent la survenance de l'évènement. Dans le délai de 2 mois suivant la demande, l'entreprise proposera alors un retour à la base contrat initiale prioritairement soit sur le même poste, ou à défaut sur un poste de qualification équivalente ou éventuellement différente sur le même magasin.

Le retour à la base contrat initiale se fera au premier jour de la période de décompte annuel et fera l'objet d'un nouvel avenant à son contrat de travail

Tout salarié sortant du dispositif forfait jours « réduit » senior ne bénéficiera plus de la prime forfaitaire senior au moment du changement. Lorsque le salarié reprend à temps plein, il ne bénéficie plus de la prime forfaitaire senior, celle-ci étant proratisée en fonction du nombre de mois passés à temps réduit.

D'autres évènements ayant une grave répercussion sur les ressources du salarié pourront également être examinés.

▪ **Retenues en cas d'absence**

En cas d'absence pour maladie, hospitalisation, absence non rémunérée, accident de trajet, la prime forfaitaire senior est minorée d'un trois cent soixante cinquième par journée d'absence.

PT
B
W

5.1.3 Le dispositif de « transition retraite » des cadres

A. Conditions pour bénéficier du forfait jours « Transition Retraite »

Pour bénéficier de ce dispositif, le salarié doit :

- Etre cadre de niveau 7 ou 8 en contrat à durée indéterminée,
- Etre âgé d'au moins 60 ans,
- Justifier d'une ancienneté d'au moins 25 ans dans le groupe Carrefour,
- Etre en forfait jours sur la base minimum de 215 jours depuis au moins 3 ans d'ancienneté dans le groupe Carrefour avant la demande de passage à un forfait « Transition Retraite », ou être en forfait jours « réduit » senior,
- Formuler une demande écrite de passage à un forfait jours « Transition Retraite » à la Direction au moins 2 mois avant le changement de base contractuelle et au plus tôt, deux ans et deux mois avant sa date prévisionnelle de départ en retraite.

Le salarié peut solliciter, pour une durée maximale de deux ans, le bénéfice du passage à un forfait jours « Transition Retraite » par rapport au référentiel de 215 jours théoriques dans l'année (incluant la journée de solidarité) pour un droit à congés payés complet et pour une année complète d'activité, sur la base de 172 jours par an, ce qui équivaut à un temps d'emploi de 80 %.

Un avenant au contrat de travail sera établi. Il mentionnera notamment la date de début du dispositif qui prendra effet le 1^{er} jour du mois marquant le début de la période maximale de deux ans pendant laquelle le salarié bénéficiera de la mesure.

Le salarié fixera ses jours travaillés dans le cadre de plannings hebdomadaires. Le salarié devra toutefois prendre toutes dispositions pour fixer ses périodes de travail en cohérence avec les contraintes professionnelles et les nécessités du service et informer la Direction en cas de modification de ses plannings (report ou anticipation des jours travaillés).

Les jours de repos supplémentaires liés à la mise en œuvre du forfait jours « Transition Retraite » tel que précisé ci-dessus, seront pris selon les modalités en vigueur dans la société.

Sauf dérogation dans les conditions fixées par les dispositions législatives et conventionnelles en vigueur, le salarié prendra toutes dispositions :

- pour respecter un repos quotidien d'une durée minimale de 12 heures consécutives, sauf dérogations prévues par la loi ou par la convention collective nationale du commerce à prédominance alimentaire, et un repos hebdomadaire d'une durée minimale de 35 heures consécutives,
- pour assurer son activité dans le cadre du nombre de jours définis annuellement,

137

PJ
B U

- pour respecter une amplitude de travail raisonnable et répartir sa charge de travail de manière équilibrée dans le temps.

Dans ce cadre, l'employeur prendra toutes les dispositions pour mettre en place une organisation adaptée sur les secteurs ou services concernés.

Le contrôle et le suivi régulier de la durée et de la charge de travail seront assurés conformément à la réglementation en vigueur et aux dispositions conventionnelles applicables en matière de forfait jours, au sein des sociétés parties au présent accord.

B. Allocation d'une prime forfaitaire « Transition Retraite »

Les salariés qui opteront pour un forfait jours « Transition Retraite » bénéficieront d'une prime annuelle dénommée « prime forfaitaire transition retraite », au titre des périodes au cours desquelles ils travailleront dans le cadre de ce nouveau dispositif. Cette prime ne peut donc être versée au-delà de la période de deux ans au cours de laquelle le salarié peut bénéficier de ce dispositif.

Cette prime annuelle calculée sur la rémunération brute annuelle (salaire de base + prime de vacances et complément le cas échéant + prime de fin d'année) sera égale à 15 % de la rémunération brute annuelle et ce, afin de tenir compte de la réduction de salaire corrélative à cette réduction de temps de travail. Cette prime annuelle aura pour effet de rémunérer le collaborateur à hauteur de 95% du salaire annuel brut qu'il aurait perçu si celui-ci était resté à temps complet (salaire de base + prime de vacances et complément le cas échéant + prime de fin d'année).

Cette prime forfaitaire transition retraite sera versée à la date d'échéance de paie du mois de décembre de l'année concernée.

Lorsque la date d'échéance du dispositif prend fin en cours d'année, la prime forfaitaire transition retraite de l'année concernée est :

- proratisée en fonction du nombre de mois travaillés à temps réduit et,
- versée à la date d'échéance du dispositif, qui devrait, en principe, correspondre à la date effective de départ en retraite.

C. Droit de retour au forfait jours de 215 jours

Le salarié bénéficie d'un droit de retour dans les situations exceptionnelles et notamment en cas de divorce, de perte involontaire d'emploi de son conjoint, de l'invalidité ou du décès de son conjoint ou en cas de situation de surendettement. D'autres événements ayant une grave répercussion sur les ressources du salarié pourront également être examinés avec le service Ressources Humaines.

La demande du salarié dûment justifiée, devra être formulée auprès de la Direction dans les 12 mois qui suivent la survenance de l'évènement. Dans le délai de 2 mois suivant la demande, l'entreprise proposera alors un retour au forfait jours de 215 jours.

Le retour se fera au premier jour de la période de décompte annuelle et fera l'objet d'un nouvel avenant à son contrat de travail. Un cadre sortant du dispositif forfait jours « Transition Retraite » ne bénéficiera plus de la prime forfaitaire transition retraite à compter de la date du changement. Le montant de la prime sera proratisé afin de tenir compte du nombre de mois passés en temps réduit. En cas d'absence pour maladie, hospitalisation, absence non rémunérée, accident de trajet, la prime forfaitaire transition retraite est minorée d'un trois cent soixante cinquième par journée d'absence.

L'ensemble de ces dispositions sera effectif à compter du 1^{er} juillet 2017.

5.1.4 Cotisations retraite

A. Pour les employés et agents de maîtrise

Concernant les cotisations retraite des salariés seniors passant à temps partiel des catégories « Employés » et « Agents de maîtrise »

La Direction s'engage pour le salarié qui demande le bénéfice des présentes dispositions, à maintenir le montant des cotisations retraite du régime général et du régime complémentaire, part salariale et part patronale, maintenues sur sa base contractuelle antérieure jusqu'à son départ à la retraite. Les coûts liés à ce maintien sont pris en charge par l'entreprise.

A. Pour les cadres

Concernant les cotisations retraite des salariés seniors passant à temps partiel des catégories « Cadres »

La Direction s'engage pour les cadres de niveau 7 ou 8 bénéficiant du forfait jours réduit ou « Transition Retraite », à maintenir le montant des cotisations retraite du régime général et des régimes complémentaires « AGIRC » et « ARRCO », sur la base contractuelle applicable avant l'entrée dans le nouveau dispositif, jusqu'à la date d'échéance du dispositif. Les coûts liés à ce maintien sont pris en charge par l'entreprise.

5.2 FAVORISER LE RACHAT DES COTISATIONS ASSURANCE VIEILLESSE

Afin de faciliter les conditions de départ à la retraite des salariés ne disposant pas d'un nombre suffisant de trimestres cotisés, le salarié senior concerné pourra utiliser ses droits affectés sur le Compte Epargne Temps pour procéder au rachat de cotisations d'assurance vieillesse, rachat d'années incomplètes ou de période d'étude dans les conditions prévues par la législation en vigueur.

5.3 TRANSITION ENTRE ACTIVITE ET RETRAITE

Lors de précédents accords, la Direction et les partenaires sociaux, avaient souhaité accompagner les salariés seniors en leur permettant d'aborder plus sereinement la transition entre leur activité professionnelle et leur départ à la retraite.

Les objectifs de ce programme étaient doubles :

- Gérer la transition entre l'activité salariée et le départ en retraite du salarié senior,
- Faire bénéficier aux salariés de l'action sociale proposée par les institutions de retraite.

Toujours dans le même esprit de simplification pour faciliter la vie de nos salariés, la Direction et les partenaires sociaux réaffirment leur volontarisme dans ce programme.

5.3.1 Le programme d'information « retraite » de Carrefour Hypermarchés

Les salariés seniors qui souhaitent bénéficier du nouveau programme d'information retraite devront remplir les conditions suivantes :

Tout salarié senior, âgé de 55 ans et plus, peut sur la base du volontariat bénéficier du programme d'information retraite. Pour cela, il devra faire parvenir par la poste ou remis en main propre, au directeur de son établissement, 3 mois avant la session d'information, un courrier l'informant de sa volonté de participer à cette session d'information « retraite ».

Dès réception, l'entreprise s'engage à inscrire le salarié afin qu'il puisse participer à ces sessions d'information « retraite ».

Pour faciliter l'accès au plus grand nombre, les sessions seront organisées pour un maximum de 35 participants et regroupées par établissements d'une même zone géographique. Les salariés n'ayant pas participé à une telle session dans leur 55ème anniversaire, peuvent demander par écrit à participer à l'une des sessions organisées ultérieurement.

Ce programme d'information abordera les points suivants :

- La retraite de base de la sécurité sociale,
- Les régimes complémentaires Agirc-Arrco,
- L'action sociale de notre organisme de retraite,
- Une information sur les dispositifs Carrefour concernant la fin de carrière des collaborateurs.

Un suivi du pourcentage de salariés seniors de 55 ans et plus ayant bénéficié de ce programme d'information sera réalisé.

PJ
M
W

5.3.2 Des entretiens individuels

Afin de répondre aux éventuelles questions des salariés, des entretiens individuels permettant une information personnalisée visant à :

- Faire le point sur la carrière du salarié concerné,
- Répondre aux questions en matière de droit à la retraite, de réglementation ou de situation particulière,
- Simuler le montant d'une pension

Pourront être réalisés sur le lieu d'information dans la continuité de la réunion d'information retraite ou en différé lors d'un rendez-vous téléphonique avec un conseiller des organismes de retraite.

Le programme d'information retraite et les entretiens individuels se tiendront sur 1 journée.

La direction se donne pour objectif global au niveau des sociétés entrant dans le périmètre de l'accord de couvrir 100% des salariés demandeurs de ce programme d'information seniors pendant l'application du présent accord.

5.3.3 Un livret d'information relatif aux dispositions seniors

Les mesures d'accompagnement des salariés seniors ont été mises en place par le biais de différents accords. Afin d'offrir une meilleure lisibilité aux salariés, la Direction s'engage à recenser l'ensemble des mesures seniors existantes dans nos différents accords d'entreprise (temps partiel seniors, congés de fins de carrières, PERCO...) afin d'en faire un document de communication à destination de tous les collaborateurs.

5.4 RECONSTITUTION DE CARRIERE

Dans le cadre de l'accord relatif au contrat de génération du 28 octobre 2013, repris par l'accord Accompagnement de fins de carrière des employés du 23 décembre 2015, l'entreprise s'est engagée à mettre en place un dispositif de reconstitution de carrière pour les salariés âgés de 57 ans et plus.

Afin de répondre à cette demande, une société prestataire de service a été sélectionnée par la Direction.

Sur la base du volontariat, les salariés qui souhaitent adhérer à ce service, transmettront, à la société prestataire de services, après accord de la Direction de leur établissement :

- un formulaire qui validera leur candidature,
- les informations individuelles permettant de constituer le bilan individuel retraite.

Sur la base des renseignements fournis par le salarié, la société prestataire de service établira un bilan individuel retraite retraçant :

- l'ensemble de la carrière du salarié,
- les périodes non cotisées ou non validées,

PS
B
W

- les caisses de cotisation retraite du régime général et du régime complémentaire,
- L'âge et la date de liquidation de départ en retraite à taux plein,
- Une simulation de la pension de retraite à taux plein.

Dans les 12 mois suivant l'adhésion, le salarié pourra bénéficier, à sa demande expresse, de bilans individuels de retraite permettant de simuler des hypothèses de calcul de liquidation de départ en retraite différentes du taux plein.

En complément de l'accompagnement par les services Ressources Humaines, le prestataire choisi pour réaliser ces bilans sera également informé et formé à l'utilisation des mesures prévues dans le présent accord afin d'accompagner le salarié qui le souhaite dans les différents choix qui s'offrent à lui dans les 3 ans précédant son départ à la retraite.

TITRE 4 : LA TRANSMISSION DES SAVOIRS ET DES COMPETENCES

La transmission des savoirs et des compétences permet à une entreprise de maintenir et de développer sa performance mais également de conserver ses savoir-faire.

Les salariés seniors possèdent non seulement une expérience technique mais ils sont aussi des vecteurs de transmission de la culture d'entreprise. Cette expérience doit être valorisée auprès des jeunes embauchés afin de perpétuer le savoir faire de l'enseigne et le savoir être de ses salariés.

Au-delà de l'attention particulière qui sera portée aux compétences clés et aux métiers en tension identifiés, les parties signataires s'engagent à développer le tutorat à l'ensemble des métiers.

Afin de créer les conditions favorables à cette transmission, il convient de mobiliser les acteurs concernés et former les personnes chargées de la transmission des savoirs et des compétences. Le tutorat sera aussi l'occasion de maintenir une motivation intacte et de contribuer à leur accomplissement personnel et à leur estime de soi.

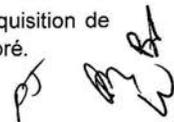
C'est dans cet esprit que Carrefour Hypermarchés entend développer le tutorat senior.

Afin de développer le tutorat, les parties signataires s'engagent à :

- Assurer un tutorat qualitatif des nouveaux embauchés,
- Pérenniser la transmission de nos savoir-faire/savoir-être,
- Renforcer la formation et la disponibilité du tuteur.

Le tuteur est un professionnel volontaire et motivé pour s'impliquer dans sa mission. Il contribue à la réussite d'un nouveau salarié dans l'entreprise, ou sur un nouveau périmètre d'activité, tant en termes de certification que d'intégration.

Il a pour mission d'accueillir, d'accompagner le salarié et de faciliter son acquisition de compétences. Il supervise son parcours et évalue la progression du salarié tuteuré.



Le tuteur doit avoir une expérience professionnelle minimum de 2 ans.

Chaque salarié tutoré bénéficie d'un parcours pouvant représenter jusqu'à 28 heures de formation, parcours constitué d'une formation initiale d'une durée de 21 heures sur 12 mois qui pourra être complétée d'un parcours de formation « tuteur expert ».

- Un module de formation « tuteur débutant » d'une durée de 14 heures sur lequel on aborde le rôle et les missions du tuteur.
- Un module de formation « tuteur expérimenté » d'une durée de 7 heures sur lequel on développe les comportements du tuteur dans le cadre du suivi et de l'évaluation.
- Un module de formation « tuteur expert » d'une durée de 7 heures sur lequel on renforce les compétences du tuteur et on développe les spécificités liées à la nature du parcours professionnel du salarié tutoré.

Le tuteur bénéficiera tous les 3 ans d'une mise à jour de ses connaissances.

En outre, le tuteur disposera d'une heure par mois sur son temps de travail pour s'entretenir avec son « tutoré » afin de faire le point sur les connaissances et compétences acquises et identifier les axes de progrès à travailler. Ce moment d'échanges privilégiés sera planifié en accord avec la hiérarchie de façon à ne pas perturber la bonne marche du service. La hiérarchie s'assurera que le tuteur bénéficie de la disponibilité nécessaire afin d'assurer un accompagnement qualitatif du salarié tutoré.

Cet entretien mensuel pour les contrats en alternance (professionnalisation et apprentissage), aura lieu chaque mois jusqu'à leur terme.

S'agissant des autres catégories de contrats, les nouveaux embauchés bénéficient de cet entretien chaque mois pendant les deux premiers mois de leur parcours métier tel que prévu au Titre 3, article 3.3 du présent accord.

Le tuteur termine sa mission à la fin du contrat d'alternance (professionnalisation ou apprentissage) et au bout de deux mois pour les autres contrats.

La mission du tuteur s'exerce également dans l'accompagnement d'un salarié à la maîtrise d'une nouvelle compétence dans le cas d'une mobilité interne ou de changement de poste mais également pour préparer un départ en retraite ou une succession.

Un tuteur ne peut prendre en charge plus de 3 salariés simultanément.

Une prime annuelle forfaitaire de cent euros bruts sera accordée aux tuteurs dans les conditions définies dans l'accord sur les négociations annuelles obligatoires de 2014.

Ainsi, cette prime forfaitaire sera versée à condition que le salarié ait accompli au moins une action de tutorat au cours de l'année considérée et soit présent dans les effectifs de l'entreprise au mois de décembre de l'année concernée.

PJ
B
B
W

La première année, l'équivalent d'un tiers du montant de cette prime sera versé à l'issue des trois jours de formation et les deux autres tiers au cours du mois de décembre de l'année concernée, sous réserve que le suivi exigé pour chaque diplôme, certificat, parcours préparé (CQP, SMM, Apprentissage, nouveaux embauchés) soit dûment complété, à savoir :

- pour les tutorés CQP : dossier d'évaluation CPNE rempli
- pour les tutorés Apprenti : livret de suivi apprenti CFA
- pour les tutorés Stagiaire manager métier : livret de suivi Stagiaire manager métier
- pour les tutorés nouveaux embauchés : fiche de suivi personnalisée

Les années suivantes, la totalité de la prime sera versée en totalité au mois de décembre, sous réserve que le suivi exigé pour chaque diplôme, certificat, parcours préparé (CQP, SMM, Apprentissage, nouveaux embauchés) soit dûment complété, à savoir :

- pour les tutorés CQP : dossier d'évaluation CPNE rempli
- pour les tutorés Apprenti : livret de suivi apprenti CFA
- pour les tutorés Stagiaire manager métier : livret de suivi Stagiaire manager métier
- pour les tutorés nouveaux embauchés : fiche de suivi personnalisée

La Direction se fixe comme objectif global au niveau des sociétés entrant dans le champ d'application de l'accord d'avoir au moins 1000 salariés qui exercent des missions de tuteurs et qui seront formés en permanence à cet effet, pendant la période d'application du présent accord.

Un suivi du nombre de tuteurs et de tuteurs seniors sera réalisé.

TITRE 5 : L'EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES ET LA MIXITE PROFESSIONNELLE

Lors de la mise en œuvre des objectifs en matière d'embauche des jeunes, des salariés âgés et de maintien dans l'emploi de ces derniers, Carrefour Hypermarchés veillera à respecter les engagements pris en matière d'égalité entre les femmes et les hommes conformément aux dispositions de l'accord égalité hommes femmes du 19 décembre 2014.

TITRE 6 : SENSIBILISER ET COMMUNIQUER SUR NOS ENGAGEMENTS

Afin de répondre aux engagements que s'est fixée l'entreprise dans le cadre de l'accord, les parties signataires conviennent de mettre en place des actions de communication visant à sensibiliser l'ensemble des acteurs de l'entreprise sur l'importance et le bien fondé des mesures prises dans cet accord.

PT M W

Cette sensibilisation pourra se faire par tous moyens et notamment par une campagne d'affichage, des leaflets ou la participation à des forums de recrutement permettant de faire connaître les dispositions du présent accord.

Dans le cadre de la commission emploi et du suivi annuel de l'accord, le point sur les actions de sensibilisation et de communication sera abordé.

TITRE 7 : MODALITES DE SUIVI ET D'EVALUATION DU PRESENT ACCORD

Afin de suivre l'évolution des engagements pris, les parties signataires conviennent de suivre les indicateurs annuellement sur les thèmes définis dans le présent accord.

Les indicateurs sont indiqués en annexe 1 du présent accord.

Le suivi et l'évaluation du présent accord seront faits sur la base du document d'évaluation prévu par l'article L. 5121-15, transmis à la DIRECCTE, aux délégués syndicaux centraux et aux comités centraux d'entreprise.

Les bilans relatifs au suivi annuel et à l'évaluation de cet accord seront établis au 31 décembre 2017 et au 31 décembre 2018.

Au cours du 1^{er} semestre qui suit la réalisation du bilan, la Direction s'engage à présenter via un support de présentation commun:

- un bilan annuel national en CCE et à la commission nationale emploi,
- un bilan annuel par établissement au niveau de chaque Comité d'Etablissement.

TITRE 8 : CALENDRIER PREVISIONNEL DE MISE EN ŒUVRE DES ENGAGEMENTS

La mise en œuvre de l'ensemble des engagements présents dans cet accord devra, sauf pour les dispositions particulières ou déjà en vigueur, avoir commencé dans un délai de 4 mois courant à compter de la validation du présent accord collectif par la DIRECCTE.

TITRE 9 : DISPOSITIONS FINALES

Article 1 : Négociation unique sur le thème du contrat de génération

En application de l'article L.2242-20 du code du travail qui permet d'adapter le nombre de négociations au sein de l'entreprise prévues à l'article L.2242-1 du code du travail par voie d'accord majoritaire, les parties ont décidé d'aborder dans le cadre d'une négociation unique le thème du contrat de génération.

La validité du présent accord est donc conditionnée à sa signature par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives ayant recueilli au moins 50 % des suffrages exprimés au 1^{er} tour des dernières élections des membres titulaires du comité d'entreprise, quel que soit le nombre de votants.

Article 2 : Durée de l'accord

Le présent accord entre en vigueur au 1er octobre 2016. Cet accord est à durée déterminée et prendra fin le 31 décembre 2018.

A cette date, il cessera automatiquement et de plein droit, de produire effet.

Toutefois, la durée déterminée de cet accord n'affecte en rien la durée indéterminée des accords auxquels il est fait référence dans cet accord.

En cas de difficulté d'application et notamment si les évolutions législatives le rendaient nécessaire, les parties signataires, à la demande de l'une d'entre elles se réuniront afin de se positionner sur d'éventuelles évolutions du présent accord.

Article 3 : Clause de rendez-vous

Il est convenu que la Direction réunisse les Organisations syndicales représentatives à la date anniversaire de l'accord afin d'échanger sur les éventuelles adaptations qui seraient rendues nécessaires notamment en cas d'évolution législative ou réglementaire impactant le présent accord.

Dans tous les cas, au terme du présent accord, les parties signataires conviennent que des négociations s'engageront dans les meilleurs délais dans le but de pouvoir conclure un nouvel accord de génération dans les conditions prévues par la législation qui sera en vigueur.

Article 4 : Révision

Conformément à l'article L.2261-7 du code du travail, les parties signataires du présent accord ont la faculté de le réviser, à tout moment.

La demande de révision peut intervenir à tout moment, par l'une ou l'autre des parties signataires.

Toute modification du présent accord donnera lieu à l'établissement d'un avenant. Ce dernier sera soumis aux mêmes formalités de publicité et de dépôt que celles donnant lieu à la signature du présent accord. L'avenant de révision devra être signé par au moins l'une des organisations syndicales représentatives de salariés signataires de l'accord ou y ayant adhéré, selon les dispositions légales en vigueur.

L'avenant se substituera de plein droit aux dispositions du présent accord qu'il modifie, conformément aux dispositions légales.

Article 5 : Dénonciation

Le présent accord pourra être dénoncé à tout moment par l'une ou l'autre des parties signataires, moyennant le respect d'un préavis de trois mois.

La dénonciation par l'une des parties signataires devra être notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception aux autres signataires et fera l'objet d'un dépôt conformément à l'article L.2261-9 du Code du Travail.

Article 6 : Adhésion

Conformément aux dispositions légales en vigueur, une Organisation Syndicale représentative non signataire pourra adhérer au présent accord.

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

Article 7 : Dépôt et publicité

Le présent accord est notifié ce jour à l'ensemble des organisations syndicales représentatives.

Le présent accord est fait en nombre suffisant pour remise à chacune des parties signataires.

Le présent accord sera diffusé dès sa signature dans l'ensemble des établissements concernés.

Conformément à la loi, les parties conviennent que le présent accord sera déposé, par la Direction, en deux exemplaires à la DIRECCTE d'Evry (un exemplaire original signé par courrier et un exemplaire par courrier électronique), ainsi qu'un exemplaire au Conseil des prud'hommes d'Evry.

Fait à Massy, le 28/06/2017

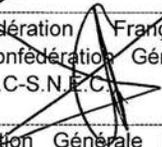
Pour la Direction,
Agnès BEKOURIAN



Pour la Confédération Française Démocratique
Du Travail (C.F.D.T.)
Sylvain MACE

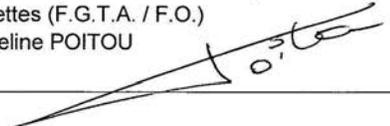


Pour la Confédération Française De
L'encadrement / Confédération Générale Des
Cadres (C.F.E. / C.G.C-S.N.E.C.)
Gérard BASNIER



Pour la Confédération Générale Du Travail
(C.G.T.)
Franck GAULIN

Pour la Fédération Générale Des Travailleurs De
L'agriculture, De L'alimentation, Des Tabacs Et
Allumettes (F.G.T.A. / F.O.)
Jacqueline POITOU



PJ
B
W

1
2

45

ANNEXE 1

Indicateurs de suivi

Ces indicateurs seront répartis par sexe et par catégorie professionnelle et feront l'objet d'un suivi annuel.

Favoriser l'insertion durable des jeunes et les accompagner par la formation

Thème : favoriser le recrutement des jeunes en contrat à durée indéterminée

- Le Nombre total de recrutements de jeunes au sens de l'accord,
- La proportion de jeunes dans les recrutements totaux effectués,
- Parmi le nombre de jeunes recrutés en CDI, ceux qui ont intégré l'entreprise par le biais d'un contrat étudiant de moins de 30 heures.
- Evolution du taux de transformation des contrats en alternance en CDI.
- Nombre de jeunes au sens de l'accord recrutés en alternance:
 - Dans le cadre d'un contrat de professionnalisation,
 - Dans le cadre d'un contrat d'apprentissage,
 - Et dans le cadre d'un métier de bouche
- Nombre d'étudiants bénéficiant d'un stage rémunéré.

Thème : accompagner et former les jeunes embauchés

- Nombre de salariés en CDI ayant fait une démarche CQP,
- Nombre de demandes de CQP acceptées,
- Nombre de salariés en CDI ayant obtenu leur CQP.
- Suivi du nombre de salariés jeunes formés au module de formation « PRAP » (prévention des risques liés aux aptitudes physiques)

PJT
B
R
W

Favoriser l'emploi et le maintien en poste des salariés seniors

Thème : embauche des salariés âgés

- Pourcentage de salariés âgés de 45 ans et plus en considération du nombre total des embauches.
- Pourcentage des salariés de 50 ans et plus par nature de contrat CDI/CDD.

Thème : amélioration des conditions de travail et prévention de la pénibilité et objectif chiffré de maintien dans l'emploi des salariés âgés

- Suivi du nombre de salariés de 45 ans et plus formés au module de formation « PRAP » (prévention des risques liés aux aptitudes physiques)
- Suivi du nombre de salariés de 45 ans et plus du secteur caisses ayant bénéficié de la formation « les postures gagnantes dans mon environnement de travail ».
- Suivi du nombre de salariés de 45 ans et plus ayant bénéficié de la formation « manutention des charges – prévention des TMS ».
- Nombre de salariés de 45 ans et plus ayant au 15 ans d'ancienneté ayant bénéficié d'un entretien de prévention « senior ».
- Part des seniors de 50 ans et plus par rapport à la population seniors.
- Nombre d'entretien « Seniors » réalisés

Thème : anticipation des évolutions professionnelles et la gestion des âges

- Nombre de salariés de 50 ans et plus ayant bénéficié d'un bilan de carrière senior.

Thème : développement des compétences, des qualifications et l'accès à la formation

- Suivi du nombre de salariés seniors de 50 ans et plus ayant bénéficié d'une action de formation.
- Nombre de période de professionnalisations réalisées.
- Nombre salariés seniors de 50ans et plus ayant réalisés une VAE
- Nombre de congés individuel de formation réalisés.
- Nombre de salariés en CDI ayant fait une démarche CQP,
- Nombre de demandes de CQP acceptées,
- Nombre de salariés en CDI ayant obtenu leur CQP.

Thème : aménagement des fins de carrière et la transition entre activité et retraite

- Suivi du nombre de salariés seniors employés et agents de maîtrise ayant opté pour le temps partiel seniors Suivi du nombre de salariés seniors cadres de 58 ans et plus ayant réduit leur temps de travail.
- Suivi du nombre de salariés seniors cadres de 58 ans et plus ayant bénéficié du dispositif « Transition Retraite »

1.6

PT
B
W

- Suivi du % de salariés seniors de 55 ans et plus ayant bénéficié du programme d'information senior.

Transmission des savoirs et des compétences

Thème : développer le tutorat

- Suivi du nombre de tuteurs et de tuteurs seniors.

PJ
BT
W

ARTICLE 8-2 Fonds de Solidarité Carrefour

PREAMBULE

Dans un souci de développer des actions de solidarité en faveur de salariés de l'entreprise momentanément en situation difficile, les partenaires sociaux signataires ont convenu d'instituer le « Fonds de solidarité Carrefour ».

8-2.1 Montant du Fonds de solidarité Carrefour

Le montant maximum affecté au fonds de solidarité Carrefour est de 350 000,00 euros, par année civile, à compter du 1er janvier 2017.

Si, en fin d'année l'intégralité de la dotation n'avait pas été utilisée, le montant restant viendrait en complément de la dotation de l'année civile suivante.

En cas de catastrophe naturelle, la Direction réunira, dans les 3 jours ouvrés qui suivent, la Commission Solidarité afin de débloquer un fonds exceptionnel pour venir en aide aux salariés victimes de ce fait.

Sont considérés comme effets de catastrophes naturelles, les dommages matériels directs ayant pour cause déterminante l'intensité anormale d'un agent naturel.

8-2.2 Bénéficiaires de l'intervention du Fonds

Peut bénéficier du Fonds tout salarié appartenant à l'une des entreprises qui entrent dans le champ d'application de la convention collective d'entreprise Carrefour, sur présentation et acceptation de son dossier.

8-2.3 Domaines d'intervention

Peuvent prétendre à l'intervention du Fonds les salariés en difficulté passagère en raison de graves problèmes financiers, liés à des facteurs personnels ou extérieurs (catastrophes naturelles par exemple).

8-2.4 Etude et acceptation des dossiers

Une Commission « Fonds de solidarité » est créée afin de collecter et d'étudier les dossiers qui lui seront transmis par l'intermédiaire des directions d'établissement ou des Comités d'établissement.

Cette Commission est composée de la façon suivante :

Un représentant désigné par chaque organisation syndicale signataire,
Autant de représentants désignés par la Direction des Hypermarchés.

Elle est présidée par un représentant de la Direction qui prend l'initiative de réunir la Commission en fonction du nombre et de l'urgence des dossiers reçus.

L'étude, la nature et la teneur des dossiers restent confidentielles.

La Commission prend ses décisions d'attribution, non susceptibles de recours, à la majorité de ses membres présents, qui sont tenus à un strict devoir de réserve et de confidentialité.

Afin de garantir la confidentialité des informations transmises par les salariés, les débats de la Commission ne font l'objet d'aucun compte-rendu verbal ou écrit.

8-2.5 Gestion du Fonds

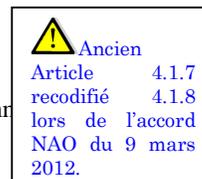
La gestion du Fonds est assurée par le président de la Commission.

Le contrôle de cette gestion est assuré une fois l'an par l'expert comptable du Comité Central d'Entreprise de la société Carrefour Hypermarchés SAS.

Une synthèse de ce contrôle est annexée au rapport annuel de l'expert comptable.

8-2.6 Règlement du Fonds

Le fonctionnement du « Fonds de solidarité » est régi par un règlement défini par les membres de la Commission (conditions et nature des interventions du Fonds, éléments constitutifs du dossier ...).



ARTICLE 8-3 Les titres restaurant

Les titres restaurant ont été mis en place dans l'ensemble des magasins le 1^{er} juillet 2010 au terme d'une négociation annuelle obligatoire.

Il a été décidé lors des négociations annuelles obligatoires 2015 d'uniformiser et de simplifier leur attribution.

Dans ce cadre, les parties conviennent que les salariés ayant au moins deux mois d'ancienneté, qui en feront la demande, se verront désormais attribuer un titre restaurant par journée travaillée dans les conditions précisées au paragraphe « Condition d'attribution ».

Cette nouvelle règle d'attribution commune est entrée en vigueur le 1^{er} juin 2015 sans effet rétroactif.

Il est rappelé que les établissements bénéficiant d'une cantine avec une participation financière de l'employeur, ne peuvent cumuler cet avantage avec l'attribution de titres restaurant.

En outre, il est expressément convenu entre les parties que ces règles d'attribution viendront remplacer et se substituer à toutes les pratiques, usages et accords tant d'établissement que d'entreprise, antérieurement en vigueur.

8-3.1 Condition d'attribution

Pour prétendre à l'attribution d'un titre restaurant, les salariés dont la durée du travail est décomptée en heures devront avoir travaillé au moins 3 heures sur la journée indépendamment du positionnement de la plage horaire.

Les salariés de la catégorie cadre, dont la durée du travail n'est pas décomptée en heures, se verront attribuer un titre restaurant par journée travaillée.

Les jours d'absences relatifs à de la maladie, à un accident du travail, à un accident de trajet, à de la maladie professionnelle ou bien à des congés ou repos quels qu'ils soient, n'ouvrent pas droit à l'attribution d'un titre restaurant.

Les heures passées en formation ou en délégation, seront prises en compte pour l'attribution d'un titre restaurant. Il est précisé qu'une journée travaillée au cours de laquelle le repas aura été pris en charge par l'employeur ne donnera pas lieu à l'attribution d'un titre restaurant.

Les modalités matérielles de distribution des titres restaurants propres à chaque établissement demeurent inchangées. Il est précisé que les conditions d'attribution des titres restaurant dans les conditions définies au présent article sont subordonnées au maintien du bénéfice actuel de l'exonération des charges sociales.

8-3.2 Valorisation des titres restaurant

La Direction s'engage à augmenter la contribution employeur de 0.30 euros par titre restaurant à compter du 1^{er} septembre 2016 dans le respect des dispositions légales en vigueur.

Les parties conviennent également d'augmenter la part salariale des titres restaurant de 0.30 euros.

Pour rappel, la part patronale (contribution employeur à laquelle s'ajoute l'éventuelle contribution du CE) devra être comprise entre 50% et 60% de la valeur totale du titre restaurant selon les dispositions légales en vigueur, étant entendu que cette valeur totale est constituée de la part patronale et de la part salariale.

8-3.3 Etablissements bénéficiant d'une cantine

Dans les établissements bénéficiant d'une cantine à la date d'application des présentes dispositions, l'entreprise financera, à compter du 1^{er} septembre 2016, une participation au moins équivalente à 2.50 euros par salarié prenant un repas à la cantine.

Les dispositions du présent article sont applicables au 1^{er} septembre 2016.

ARTICLE 8-4 Remise sur achats et avantages salariés

8-4.1 Remise sur achats

Le personnel relevant du champ d'application de la Convention Collective Carrefour et sous réserve d'avoir trois mois consécutifs d'ancienneté et d'être présent dans les effectifs au moment du bénéfice de l'avantage concerné, bénéficiera d'une remise de 10% sur les achats effectués avec une carte de paiement PASS dans un hypermarché Carrefour intégré, un supermarché Carrefour Market intégré et un Drive intégré.

8-4.2 Avantages salariés

A compter du 1er juillet 2011, le personnel relevant du champ d'application de la Convention Collective Carrefour et sous réserve d'avoir trois mois consécutifs d'ancienneté et d'être présent dans les effectifs au moment du bénéfice de l'avantage concerné, bénéficiera d'une remise de 10 % sur les achats effectués avec une Carte de paiement Pass dans les services suivants :

- Billetterie
- Voyages
- Fioul domestique
- Assurances.

8-4.3 Plafond d'achats

Le plafond d'achats est fixé à 12 000€ par année civile et par bénéficiaire.

8-4.4 Facilité de paiement

Les salariés pourront bénéficier de l'octroi d'une facilité de paiement remboursable en 10 fois sans frais et sans intérêt, pour financer un achat non alimentaire (y compris le fioul domestique) dont le montant n'excède pas 10 000€ dans un magasin Carrefour Hypermarché intégré et, ce une fois par année civile, et sous réserve du respect des critères habituels de l'octroi de crédit.

Par ailleurs, la Direction s'engage à appliquer la remise sur achats à toutes les formes de facilité de paiement soit le :

- 3 fois sans frais,
- 4 fois sans frais,
- 10 fois sans frais.

La Direction s'engage à afficher en magasin la procédure de paiement remboursable en 10 fois sans frais et sans intérêt.

La procédure manuelle de paiement remboursable en 3 et 4 fois sans frais et sans intérêt sera également affichée et appliquée dans l'attente qu'une solution technique fiable soit validée.

8-4.5 Tarif privilégié de la carte

Le personnel des sociétés relevant du champ d'application de la Convention Collective Carrefour bénéficiera de la gratuité de la cotisation annuelle de la Carte Pass Universelle Master Card classique ainsi que de la gratuité de la seconde carte libellée au nom de son conjoint. Par ailleurs,

le montant de la Carte Pass Universelle Mastercard Gold est ramené à 36 € pour l'année 2011. La Direction s'engage sur le principe d'un tarif privilégié pour une durée illimitée.

8-4.6 Non substitution à un élément de salaire

Les parties signataires reconnaissent que cette remise sur achats ne viendrait, en aucune façon, se substituer à une augmentation des salaires, même partielle, ni à quelconque autre élément de rémunération existant à la date de signature du présent accord ou à la date de mise en place des nouvelles modalités de cette remise sur achats.

Il est précisé que le bénéfice de cette remise sur achats, dans les conditions définies au présent article, est subordonné au maintien du bénéfice actuel de l'exonération des charges sociales.

8-4.7 Remise sur achats Numérique

Pour promouvoir la culture digitale et afin de permettre aux collaborateurs qui le désirent de s'équiper en smartphone ou tablette (hors tablette hybride), les collaborateurs bénéficieront d'une remise sur achat supplémentaire de 10% pour l'achat de l'un de ces équipements vendus au rayon EPCS, une fois par an.

Les collaborateurs concernés sont ceux relevant du champ d'application de la Convention Collective Carrefour ayant trois mois consécutifs d'ancienneté et présent dans les effectifs au moment du bénéfice de l'avantage concerné.

L'achat de l'un de ces équipements doit être effectué avec une carte de paiement PASS dans un hypermarché Carrefour intégré, un supermarché Carrefour Market intégré et un Drive intégré.

Les parties signataires reconnaissent que cette remise sur achat ne vient, en aucune façon, se substituer à une augmentation des salaires, même partielle, ni à quelconque autre élément de rémunération existant à la date de signature du présent accord ou à la date de mise en place des nouvelles modalités de cette remise sur achat.

Il est précisé que le bénéfice de cette remise sur achat, dans les conditions définies au présent article, est subordonné au maintien du bénéfice actuel de l'exonération des charges sociales.

Les dispositions de l'article 8-4.3 relatives au plafond d'achats sont inchangées. Le plafond d'achats est fixé à 12 000€ par année civile et par bénéficiaire.

Cette disposition sera applicable à partir du 1^{er} septembre 2017.

8-4.8 Remise sur achat supplémentaire sur les MDD du PGC

Les collaborateurs bénéficieront d'une remise sur achat supplémentaire de 5%, pour l'achat des produits Marque Distributeur, du secteur Produits Grande Consommation (PGC).

Les collaborateurs concernés sont ceux relevant du champ d'application de la Convention Collective Carrefour ayant trois mois consécutifs d'ancienneté et présent dans les effectifs au moment du bénéfice de l'avantage concerné.

L'achat de l'un de ces équipements doit être effectué avec une carte de paiement PASS dans un hypermarché Carrefour intégré, un supermarché Carrefour Market intégré et un Drive intégré.

La liste des marques distributeur concernées figure en annexe du présent accord (NAO du 1^{er} mars 2017).

Les parties signataires reconnaissent que cette remise sur achat ne vient, en aucune façon, se substituer à une augmentation des salaires, même partielle, ni à quelconque autre élément de rémunération existant à la date de signature du présent accord ou à la date de mise en place des nouvelles modalités de cette remise sur achats.

Il est précisé que le bénéfice de cette remise sur achat, dans les conditions définies au présent article, est subordonné au maintien du bénéfice actuel de l'exonération des charges sociales.

Les dispositions de l'article 8-4.3 relatives au plafond d'achats sont inchangées. Le plafond d'achats est fixé à 12 000€ par année civile et par bénéficiaire.

Cette disposition sera applicable à partir du 1^{er} septembre 2017.

ANNEXE

A l'accord NAO du 1^{er} mars 2017

La liste des marques distributeur dont il est fait référence à l'Article 5 « Remise sur achat supplémentaire sur les MDD du PGC » est la suivante :

AUGUSTIN FLORENT
BIERE ABBAYE
BON APP
CARREFOUR
CARREFOUR AGIR
CARREFOUR BABY
CARREFOUR BIO
CARREFOUR DISCOUNT
CARREFOUR DISNEY
CARREFOUR ECOPLANETE
CARREFOUR EXOTIQUE
CARREFOUR HALAL
CARREFOUR KIDS
CARREFOUR LIGHT
CARREFOUR NO GLUTEN
CARREFOUR NUTRITION
CARREFOUR SELECTION
CARREFOUR THE SHIELD
DURENMEYER
ESPRIT DE FETE
ESTRIBOS
KIEFFER
LES COSMETIQUES DESIGN PARIS
LES COSMETIQUES DESIGN PARIS AGE SCIENCE
LES COSMETIQUES DESIGN PARIS AGE ULTIMATE
LES COSMETIQUES DESIGN PARIS BODY ULTIMATE
LES COSMETIQUES DESIGN PARIS ESSENTIALS
LES COSMETIQUES DESIGN PARIS EXCLUSIVE GENTLE
LES COSMETIQUES DESIGN PARIS HYDRASCIENCE
LES COSMETIQUES DESIGN PARIS KERASCIENCE
LES COSMETIQUES DESIGN PARIS LIPO SCIENCE
LES COSMETIQUES DESIGN PARIS LUMINISTE
LES COSMETIQUES DESIGN PARIS MEN ACTIVE SCIEN
LES COSMETIQUES DESIGN PARIS NECTAR OF BEAUTY
LES COSMETIQUES DESIGN PARIS NECTAR OF NATURE
LES COSMETIQUES DESIGN PARIS PRO'S
LES COSMETIQUES DESIGN PARIS SCIENCE
LES COSMETIQUES DESIGN PARIS SUN ULTIMATE
LES COSMETIQUES DESIGN PARIS ULTIMATE
PLAISIRS DE LOIRE
PRESERVEX
REFLETS DE FRANCE
ST MERAC
TERRE ITALIA
VEGGIE
VIKOROFF

ARTICLE 8-5 Mesures visant à mieux concilier vie familiale et vie professionnelle

8-5.1 Dispositif d'accompagnement à la mobilité

La Direction s'engage à prendre des mesures relatives à l'accompagnement de la mobilité des salariés afin de concilier vie familiale et vie professionnelle.

Dans ce cadre seront favorisées les mutations entre magasins.

Une priorité sera donnée aux salariés de catégorie « employés ou agents de maîtrise » sollicitant une mutation pour les raisons suivantes :

- suivi du conjoint muté(e) (conjoint, concubin ou pacsé),
- rapprochement familial (de ses parents ou de ses enfants).

Dès lors qu'un poste en CDI est ouvert, cette mutation sera réalisée dans les 3 mois qui suivent la demande écrite du salarié.

Pour les membres de l'encadrement faisant l'objet d'une convention de détachement dans le cadre d'une mission à durée déterminée, la Direction s'engage à ce que le collaborateur qui le souhaite puisse à l'issue de sa mission être réaffecté au sein de sa région Carrefour précédant son détachement. Dans ce cadre, une réaffectation sera recherchée prioritairement au sein du magasin d'origine.

Afin de garantir une meilleure efficacité à l'accompagnement à la mobilité et à l'accès au logement des salariés, la Direction étudiera, via le dispositif Action Logement, les différents leviers possibles.

Un indicateur de suivi des demandes de mobilité des salariés sera mis en place. Un point annuel sur l'évolution des demandes de mobilité des salariés sera présenté lors de la Commission Emploi.

8-5.2 Mise en place du CESU (Chèque Emploi Service Universel)

Dans l'objectif d'améliorer la conciliation entre vie professionnelle et vie familiale, les parties sont convenues d'améliorer le bénéfice du Chèque Emploi Service Universel pour la garde d'enfants et les services d'aide à la personne à domicile.

8-5.2.1 Description du dispositif

Le CESU préfinancé est un titre de paiement à montant prédéfini qui permet de rémunérer les services à la personne de garde d'enfants à domicile et hors domicile (baby-sitter, garde partagée à domicile, assistante maternelle agréée, structure d'accueil collectif, crèche, halte garderie, jardin d'enfants, garderie périscolaire), ainsi que les services d'aide à la personne à domicile (assistance aux personnes âgées, garde malade, assistance aux personnes handicapées, aide au soutien scolaire, entretien de la maison et travaux ménagers, jardinage, repassage, bricolage).

8-5.2.2 Conditions d'octroi et valeur du titre CESU destiné au service à la personne de garde d'enfants à domicile et hors domicile

Les salariés dont le contrat de travail n'est pas suspendu (congé parental, congé sabbatique, etc...) et remplissant les conditions cumulatives suivantes :

- avoir une ancienneté supérieure ou égale à un an et inférieure à 4 ans au moment de la demande,

- avoir un enfant à charge de moins de 6 ans ou un enfant handicapé de moins de 16 ans et justifier des frais de garde liés à cet enfant tel que défini à l'article « *description du dispositif* » (codifié sous l'article 8-5.2.1).

Pourront bénéficier d'un Chèque Emploi Service Universel d'une valeur de **500 euros** par an destiné à rémunérer un service à la personne de garde d'enfants à domicile et hors domicile tel que défini à l'article « *description du dispositif* » (codifié sous l'article 8-5.2.1), avec une participation de l'employeur à hauteur de 50%, l'autre partie restant à la charge du salarié bénéficiaire.

Ce montant s'apprécie par foyer.

La gestion du titre CESU est à la convenance du salarié qui choisira le moment le plus opportun pour en bénéficier.

La présente mesure entrera en vigueur le 1^{er} juillet 2017. Son application est conditionnée au maintien du dispositif légal d'exonération en vigueur à la date de signature du présent accord.

8-5.2.3 Conditions d'octroi et valeur du titre CESU destiné au service d'aide à la personne à domicile

Les salariés dont le contrat de travail n'est pas suspendu (congé parental, congé sabbatique, etc...) et remplissant les conditions cumulatives suivantes :

- avoir une ancienneté supérieure ou égale à quatre ans au moment de la demande,
- justifier de frais engagés dans le cadre de la garde d'un enfant de moins de 6 ans ou un enfant handicapé de moins de 16 ans et/ou justifier de frais engagés dans le cadre d'un appel à un service d'aide à la personne tel que défini à l'article « *description du dispositif* », (codifié sous l'article 8-5.2.1)

Pourront bénéficier d'un Chèque Emploi Service Universel d'une valeur de **500 euros** par an destiné à rémunérer un service à la personne de garde d'enfants à domicile et hors domicile ainsi qu'un service d'aide à la personne à domicile tel que défini à l'article « *description du dispositif* » (codifié sous l'article 8-5.2.1), avec une participation de l'employeur à hauteur de 50%, l'autre partie restant à la charge du salarié bénéficiaire.

Ce montant s'apprécie par foyer. Il est non cumulable avec les dispositions prévues à l'article « *Conditions d'octroi et valeur du titre Chèque Emploi Service Universel au profit des collaborateurs justifiant d'une ancienneté supérieure ou égale à un an et inférieure à 4 ans* » (codifié sous l'article 8-5.2.2).

La gestion du titre Chèque Emploi Service Universel est à la convenance du salarié qui choisira le moment le plus opportun pour en bénéficier.

La présente mesure entrera en vigueur le 1^{er} juillet 2017. Son application est conditionnée au maintien du dispositif légal d'exonération en vigueur à la date de signature du présent accord.

8-5.3 Mise en place d'un service d'accompagnement social

Une Cellule Psychologique a été créée dans le cadre de l'accord Santé au Travail du 4 juillet 2012, permettant ainsi aux salariés qui en éprouvent le besoin de bénéficier, via une hotline téléphonique, des conseils de professionnels compétents, respectant les principes de confidentialité et d'anonymat, qui leur offre une écoute, un soutien, un accompagnement sur des problématiques aussi bien personnelles que professionnelles.

En supplément de cette cellule psychologique et dans une volonté d'amélioration de la qualité de vie au travail, la Direction a décidé de mettre en place un Service d'Accompagnement Social composé d'Assistentes Sociales qui seront amenées à établir un accompagnement personnalisé.

Ce service a pour objectif de répondre à différents types de demandes (aménagement budgétaire, surendettement, logement, droit au logement, prestations familiales, Handicap, invalidité, droit de la famille, demandes d'aides sociales légales ou extra légales...).

En fonction des difficultés évoquées et de l'urgence à trouver des solutions pérennes, l'Assistante Sociale pourra proposer au salarié un ou plusieurs entretiens téléphoniques, en nombre illimité afin de l'informer, le conseiller et l'accompagner, lui faciliter l'amorce de certaines démarches, et lui assurer un suivi permettant un retour à l'équilibre de sa situation.

Les actions de ce Service viennent en complémentarité des actions des services de santé au travail et des différents dispositifs d'entreprises, elles n'ont pas vocation à s'y substituer.

ACCORDS A DUREE DETERMINEE

- EMPLOI DES TRAVAILLEURS HANDICAPES 2017/2019

Accord d'entreprises MISSION HANDICAP ANNEES 2017-2018-2019 du 15 mai 2017 : accord à durée déterminée du 1er janvier 2017 au 31 décembre 2019.

- EGALITE PROFESSIONNELLE 2015/2017

Accord d'entreprises sur l'égalité professionnelle hommes-femmes du 19 décembre 2014 : accord à durée déterminée du 1er janvier 2015 au 31 décembre 2017.

- NEGOCIATIONS ANNUELLES OBLIGATOIRES 2017 _ Evolupro

Extrait de l'accord d'entreprises NAO du 1^{er} mars 2017

- Article 1.2.5 : Poursuite du dispositif de formation Evolupro pour l'année 2017

- SANTE, SECURITE ET QUALITE DE VIE AU TRAVAIL 2017/2019

Accord d'entreprises sur la santé, sécurité et qualité de vie au travail du 20 juillet 2017 : accord à durée déterminée du 20 juillet 2017 au 19 juillet 2019.

- ACCORD SUR L'ACCOMPAGNEMENT DES FINS DE CARRIERE DES SALARIES AYANT LE STATUT EMPLOYES-OUVRIERS

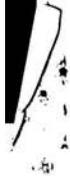
Extraits de l'accord sur l'accompagnement des fins de carrière des salariés ayant le statut Employés-Ouvriers du 23 décembre 2015.

- NEGOCIATIONS ANNUELLES OBLIGATOIRES 2017 - Pacte Social

Extraits de l'accord d'entreprise NAO du 1er mars 2017

EMPLOI DES TRAVAILLEURS HANDICAPES 2017/2019

Accord d'entreprises MISSION HANDICAP ANNEES 2017-2018-2019 du 15 mai 2017 : accord à durée déterminée du 1er janvier 2017 au 31 décembre 2019.



**ACCORD D'ENTREPRISES RELATIF AU MAINTIEN DANS L'EMPLOI ET EN
FAVEUR DE L'EMPLOI DES TRAVAILLEURS HANDICAPES DIT MISSION
HANDICAP**

Années 2017 -2018 - 2019

Entre

Les sociétés CARREFOUR Hypermarchés SAS ; Centre de Formation & Compétences et Vézère Distribution,

Représentées par Agnès BEKOURIAN, Directrice des Relations Sociales,

D'une part,

ET

Les Organisations Syndicales ci-dessous désignées :

LA FEDERATION DES SERVICES C.F.D.T.

Représentée par M. Sylvain MACE, Délégué syndical de groupe France, dûment habilité,

**LE SYNDICAT NATIONAL CFE-CGC DE L'ENCADREMENT DU GROUPE
CARREFOUR (SNEC C.F.E.-C.G.C Agro)**

Représenté par M. Gérard BASNIER, Délégué syndical national hypermarchés, dûment habilité,

LA CONFEDERATION GENERALE DU TRAVAIL (C.G.T.)

Représenté par M. Franck GAULIN, Délégué syndical national hypermarchés, dûment habilité,

**LA FEDERATION GENERALE DES TRAVAILLEURS DE L'AGRICULTURE, DE
L'ALIMENTATION, DES TABACS ET ALLUMETTES – FORCE OUVRIERE
(F.G.T.A. / F.O.)**

Représentée par Mme Jacqueline POITOU, Déléguée syndicale nationale hypermarchés, dûment habilitée,

D'autre part,

B PT 66
1/32 W 46

Préambule

Suite aux réunions paritaires des 13 février, 24 février et 13 mars 2017, il a été convenu le présent accord entreprises « Accord d'entreprises relatif au maintien dans l'emploi et en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés » dit Mission Handicap, prenant effet le 1^{er} Janvier 2017.

Par la signature de cet accord, les parties ont souhaité poursuivre leur engagement de longue date.

En effet, Carrefour a signé son premier accord en faveur de l'emploi des personnes handicapées en 1999. La politique déployée a depuis fait ses preuves : l'obligation d'emploi de 6% a été atteinte en décembre 2012, date à laquelle Carrefour a dépassé le seuil des 4000 salariés handicapés.

Fort de ce succès, l'entreprise souhaite pérenniser et réaffirmer cet engagement citoyen en faveur des personnes en situation de handicap en poursuivant sa politique visant à améliorer le maintien dans l'emploi, l'insertion et l'accueil dans l'entreprise dans le cadre d'un 7^e accord qui couvrira les années 2017, 2018 et 2019.

La politique handicap s'inscrit en tant que composante de la politique d'égalité des chances et de non-discrimination. Elle constitue également une composante essentielle de la politique Ressources Humaines en lien avec l'accord d'entreprise sur le contrat de génération, mais aussi de la politique santé et qualité de vie au travail.

B6 W FG
2/32 PT

TITRE 1 – CONTEXTE ET CHAMP D'APPLICATION DE L'ACCORD

Un état des lieux a été réalisé au terme des 3 années du 6^{ème} accord afin d'évaluer l'efficacité des actions proposées par la Mission Handicap. Ce « pré-bilan » a permis de cerner les leviers à activer pour améliorer le dispositif d'aide proposé par l'enseigne. Les actions prévues dans le présent accord sont issues de ce travail d'analyse.

Article 1 : Le contexte de l'entreprise

Carrefour conforte sa position de commerçant alimentaire de référence et souhaite poursuivre le déploiement de son activité multi format avec une accélération de l'omnicanal au service du client.

L'orientation sur les produits frais et l'articulation entre commerce physique en magasin et commerce digital sont des axes stratégiques majeurs pour les trois prochaines années.

L'entreprise restera vigilante dans le cadre des évolutions législatives potentielles et dans un contexte économique qui reste complexe.

Article 2 : La politique Handicap

L'objectif du 6^e accord 2014-2016 était de consolider le taux d'emploi avant minorations au-dessus du quota légal de 6% au cours des 3 années de l'application de l'accord.

Cet objectif a été atteint. Le taux d'emploi avant minorations a été maintenu au dessus du quota légal de 6%. Il était de 6.55% en décembre 2016. Le maintien de ce taux d'emploi légal permet aux établissements de bénéficier depuis 2013 du soutien de l'AGEFIPH et de ses prestataires de services (dont le réseau SAMETH dans le cadre du maintien dans l'emploi).

L'objectif de recrutement de 350 personnes en situation de handicap a été atteint. Au total, 421 embauches ont été réalisées sur les 3 années de l'accord. La grande majorité des embauches ont été réalisées en CDD (les CDI représentent 33.7% des embauches en 2016).

L'entreprise totalise en décembre 2016, plus de 4000 travailleurs ayant le statut de travailleur handicapé. La population en poste est globalement plus âgée et plus ancienne que la moyenne, 53% des travailleurs handicapés ont plus de 50 ans. Il existe donc un risque d'érosion de l'effectif handicapé.

Article 3 : Grandes orientations de la politique d'emploi 2017 - 2019

Le premier objectif de l'accord est de sécuriser les parcours professionnels et de maintenir dans l'emploi les personnes en difficulté de santé au travail.

Les salariés en situations de handicap doivent faire ainsi l'objet d'une prise en charge spécifique tout au long de leur carrière. L'employabilité des salariés en difficulté de santé au travail constitue un enjeu majeur de ce 7^e accord.

3/32

W

fg
PS
B

Cela suppose de proposer une prise en charge globale de la personne :

- Aménagement de poste par le recours aux interventions ergonomiques,
- Financement de bilans de compétences et de bilans professionnels,
- Financement d'appareillages spécifiques en complément des aides de droit commun,
- Accès à la formation quel que soit la situation de handicap.

Le second objectif est de favoriser l'alternance et d'insérer durablement, par le maintien d'un volume de recrutement de 450 embauches de travailleurs handicapés, à minima, sur les 3 années couvertes par l'accord. Cet objectif s'entend tous types de contrats confondus (CDI/CDD/Contrats en alternance), étant précisé que sera privilégié le recours à l'alternance avec l'embauche de 140 travailleurs handicapés en alternance durant la durée du présent accord.

Sur les 450 embauches précitées, Carrefour s'engage à embaucher durant la durée de l'application de l'accord, au minimum 180 travailleurs handicapés en contrat à durée indéterminée et ce, par recrutement direct en CDI ou à l'issue d'un contrat à durée déterminée.

Des actions personnalisées seront réalisées dans les établissements dont le taux d'emploi est inférieur à 6% par le biais de diagnostics fondés sur une analyse quantitative et qualitative qui aboutiront à des programmes d'actions validés par les équipes Mission Handicap des établissements et les directeurs. Une synthèse des diagnostics fera l'objet d'une présentation en commission de suivi.

Carrefour prend l'engagement de maintenir le taux d'emploi avant minorations au-dessus du quota légal de 6% mais également d'atteindre le taux légal de 6% sur l'ensemble des magasins du périmètre de l'accord, d'ici la fin du présent accord.

Article 4 : Etat des lieux au 31 décembre 2016

Etablissements entrant dans le périmètre de l'accord 2017 – 2019

Désignation	Chiffres*
Effectif d'assujettissement	54 769
Unités requises	3 187
Unités représentatives	3 549
Taux d'emploi avant minorations	6,55%
Minorations au titre des efforts consentis par l'employeur	1 203
Taux d'emploi après minorations	8,75%
Recrutements de Travailleurs Handicapés sur l'année	175
Unités requises secteurs protégés/adaptés	24.21
Unité requise accueil stagiaires	11.98

*Ces chiffres sont issus de l'addition des chiffres de chaque établissement

Handwritten notes:
BM
WFG
4/32
PJ

Article 5 : Périmètre d'application de l'accord

Relèvent du champ d'application du présent accord les sociétés Carrefour Hypermarchés SAS, Centre de Formation et de Compétences et Vézère Distribution.

Le présent accord couvre 195 établissements dont la liste figure en annexe 1.

En cas de création ou d'intégration d'un nouvel établissement au sein de l'une des sociétés couvertes par le présent accord, celui-ci sera automatiquement intégré à la démarche.

Article 6 : Bénéficiaires de l'accord

Les dispositions du présent accord s'appliquent à tous les salariés reconnus travailleur handicapé, au sens de l'article L5212-13 du code du travail.

Les salariés reconnus travailleur handicapé, s'entendent aussi des salariés qui ont déposés un dossier auprès de l'organisme compétent, en bonne et due forme et qui attestent, du dépôt de ce dossier, jusqu'au résultat de celui-ci.

Enfin, dans le cadre de la prévention, la sécurisation des parcours professionnels et le maintien dans l'emploi, de l'ensemble de nos collaborateurs, certaines mesures s'appliquent plus généralement à l'ensemble des salariés et plus particulièrement à ceux qui rencontrent une situation de handicap temporaire ou des difficultés de santé.

m 5/32 FG PS
W
BP

TITRE 2 : RECRUTEMENT ET INTEGRATION

Le recrutement de personnes handicapées répond à la volonté de sélectionner les candidats sur le seul critère de compétence conformément à la politique de diversité et de non-discrimination de Carrefour.

Le renforcement des embauches est essentielle pour anticiper l'effritement de l'effectif des salariés handicapés à prévoir sur les 10 ans à venir.

Article 1 : Recrutement

Malgré la conjoncture économique incertaine des 3 prochaines années, Carrefour se fixe un objectif de 450 embauches de travailleurs handicapés, a minima, sur les 3 années couvertes par l'accord.

Cet objectif s'entend tous types de contrats confondus (CDI/CDD/Contrats en alternance).

Dans ce cadre, l'entreprise s'engage à privilégier les CDI et mettra en œuvre l'ensemble des moyens et des dispositifs légaux en matière d'insertion professionnelle pour recruter des personnes handicapées (CDD/ Contrats en alternance).

Article 1.1 : Favoriser les embauches en CDI

Sur les 450 embauches précitées, Carrefour s'engage à embaucher durant la durée de l'application de l'accord, au minimum 180 travailleurs handicapés en contrat à durée indéterminée et ce, par recrutement direct en CDI ou à l'issue d'un Contrat à durée déterminée.

La Direction suivra les embauches et évaluera la pérennisation des contrats. Ces indicateurs seront valorisés dans le bilan annuel.

Article 1.2 : S'appuyer sur le dispositif d'alternance

Sur les 450 embauches précitées, Carrefour s'engage à avoir recours à l'alternance, avec l'embauche de 140 travailleurs handicapés en alternance durant la durée du présent accord.

Dans cette optique, une cartographie des organismes pouvant former des alternants aux métiers de l'enseigne, (dont les Centres de Rééducation Professionnelle) sera réalisée et communiquée à l'ensemble des magasins.

La Mission Handicap communiquera également sur les aides complémentaires de l'AGEFIPH auxquelles les établissements ont le droit dans le cadre des contrats de professionnalisation et d'apprentissage sous réserve que le taux d'emploi de l'entreprise soit égal ou supérieur à 6%.

B/ W EG
6/32 PJ

Ces aides se trouvant en annexe 2 du présent accord.

Article 1.3 : Mobiliser les partenaires spécialisés du recrutement et de la formation

Carrefour s'appuiera sur l'accord signé avec Pôle Emploi pour intégrer des candidats handicapés. L'entreprise renforcera le recours aux techniques innovantes comme :

- La Méthode de Recrutement par Simulation (MRS), qui permet de sélectionner les candidats sur leur savoir-faire à partir de mises en situation précises. Cette méthode s'appuie sur une technique de sélection objective qui repose sur les compétences déployées sur une situation de travail similaire au poste visé.
- Les périodes de mise en situation professionnelle (PMSMP), d'une durée moyenne d'une semaine faciliteront quant à elles la découverte des métiers de la grande distribution aux personnes en situation de handicap. Elles constitueront également une période durant laquelle l'entreprise pourra s'assurer de la compatibilité du poste avec les compétences et l'état de santé de la personne.

L'Espace Emploi Carrefour France sera mobilisé pour renforcer le volume de travailleurs handicapés au sein des sessions de contrat de professionnalisation.

Les chargés de recrutement élargiront le sourcing auprès des partenaires spécialisés, en particulier en ce qui concerne les contrats de professionnalisation et d'apprentissage : CAP EMPLOI, CFA, CRP...

La collaboration avec le GRETA AISP qui propose des contrats « passerelles » aux personnes sourdes et malentendantes depuis plusieurs années sera maintenue. Une réflexion autour de l'intégration des personnes présentant un handicap psychique notamment les personnes atteintes du syndrome d'asperger sera également menée par l'Espace Emploi. L'expérimentation d'un parcours de découverte des métiers sera également menée en partenariat avec l'Arpejeh.

Article 1.4 : Collaborer avec les structures du secteur protégé et adapté

Un groupe de travail avec les acheteurs locaux ainsi que les responsables techniques sera mis en place afin d'identifier les besoins et possibilités de recours au secteur protégé et adapté.

Un annuaire sera élaboré afin de recenser les établissements du secteur protégé et adapté pouvant répondre aux besoins des établissements. Cet annuaire sera communiqué aux Directeurs de magasin, aux acheteurs, et aux équipes Mission Handicap de chaque établissement.

B3
W FGPT
7/32
BT

Les acheteurs, mais aussi les Directeurs de magasin et les pilotes Mission Handicap seront informés des possibilités de sous-traitance, mais aussi de mise à disposition de personnes issues d'EA (Entreprises Adaptées) ou ESAT (Etablissement et Services d'Aide au Travail).

Enfin, la Mission Handicap Nationale veillera à ce que les unités en provenance des EA et des ESAT soient intégralement reportées dans la DOETH (Déclaration Obligatoire annuelle sur L'Emploi des Travailleurs Handicapés).

Article 1.5 : Aides financières de la mission handicap

Afin de valoriser les établissements qui développent des politiques proactives, la Mission Handicap Nationale proposera des aides financières dans le cadre du recrutement.

La prise en charge d'un mois de frais de salaire lors de la titularisation en CDI d'un travailleur handicapé suite à un recrutement en CDD ou à un stage.

La prise en charge d'un mois de frais de salaire lors de la titularisation en CDI d'un salarié issu du secteur adapté.

Une subvention salariale de 2 mois de frais de salaire pour l'embauche d'un travailleur handicapé ayant un handicap lourd.

Article 2 : Intégration des salariés handicapés dans l'entreprise

Article 2.1 : Accueil des salariés en situation de handicap

L'accueil des salariés en situation de handicap sera facilité par la mise en œuvre des actions suivantes :

Article 2.1.1 : Sensibilisation du collectif de travail

Afin de faciliter l'intégration du salarié lors de son arrivée, le responsable hiérarchique prépare, si besoin, cette étape avec le concours de la Mission Handicap.

En concertation et avec l'accord préalable de la personne handicapée, une sensibilisation de l'ensemble de l'équipe de travail est organisée en vue de faciliter son accueil et son intégration.

Cette séance sera préparée par la Mission Handicap et animée par le manager, y seront associés le salarié concerné et l'interlocuteur privilégié visé à l'article 2.1.4

PJ
8/32

Article 2.1.2 : Aménagement du poste et de la charge de travail de la personne handicapée

L'entreprise s'engage, lors du recrutement, à mener des actions d'adaptation ou d'aménagement nécessaires des postes de travail tenus par des personnes handicapées, avec l'implication des services de santé au travail.

En tout état de cause, la première action d'adaptation ou aménagement sera d'appliquer les restrictions et recommandations formulées par le médecin du travail.

Les adaptations ou aménagements de poste qui pourront ensuite être faites seront un travail qui s'appuiera, si besoin, sur la compétence d'ergonomes, en relation avec les services techniques de l'entreprise et la Mission Handicap.

L'entreprise veillera également à adapter la charge de travail de la personne handicapée si nécessaire, en ayant le souci d'ajuster cette charge à l'évolution du handicap le cas échéant. En contrepoint, cette adaptation ne doit pas avoir pour conséquence de faire peser une charge excessive sur le reste de l'équipe.

Les instances représentatives du personnel veilleront au maintien de cet équilibre auprès de la Direction.

Article 2.1.3 : Emploi accompagné

Pour faciliter l'accueil et l'intégration, la personne handicapée ainsi que l'employeur pourront mettre en place « l'emploi accompagné ».

Le dispositif d'emploi accompagné est mis en œuvre aux fins d'insertion dans le milieu ordinaire de travail, par une personne morale gestionnaire qui organise, au moyen de la convention de gestion, le soutien à l'insertion professionnelle et l'accompagnement médico-social du travailleur handicapé ainsi que l'accompagnement de son employeur.

Article 2.1.4 : Interlocuteur privilégié (réfèrent)

Pour faciliter son accueil et son intégration, la personne handicapée pourra, si elle le souhaite, demander à être accompagnée par un autre salarié, interlocuteur privilégié.

A cette fin, l'entreprise instaurera un dispositif d'accompagnement facultatif formalisé à travers une charte d'engagement.

Celle-ci sera élaborée avec la commission de suivi.

La charte devra notamment prévoir le rôle de l'interlocuteur privilégié dans l'accueil et l'intégration, les étapes de suivi et le bilan.

Les interlocuteurs privilégiés qui se seront portés volontaires, bénéficieront du soutien nécessaire à leur mission.

Ce soutien pourra consister en:

- Des horaires communs lors de la phase d'intégration du collaborateur,
- Une charge de travail adaptée pour le réfèrent lors de l'intégration du collègue en situation de handicap.

PT W FB
9/32
M

Article 2.1.5 : Supports d'informations spécifiques remis lors de l'accueil

Ces supports et notamment le livret d'accueil, remis et présentés à l'ensemble des collaborateurs à l'occasion de l'entretien d'accueil, feront connaître, notamment, le présent accord et les différentes formes d'aides proposées.

Un livret d'information sur la mission handicap et les aides existantes sera également communiqué à toute personne qui souhaite s'inscrire dans le processus de reconnaissance de la qualité de personne handicapée.

En tout état de cause, ces supports seront accessibles de manière permanente pour l'ensemble des salariés auprès des membres de l'équipe Mission Handicap des établissements et au bureau des Ressources Humaines.

Article 2.2 : Formation initiale des personnes handicapées

Les personnes handicapées bénéficient, dans le cadre du plan de formation, des mêmes possibilités de formation que l'ensemble du personnel.

Tout salarié recruté en qualité de personne handicapée dispose d'un droit à une formation adaptée, d'une durée pouvant être supérieure à celle prévue au plan de formation, en fonction des besoins effectivement identifiés.

Si cela est nécessaire, les conditions matérielles de mise en œuvre de la formation seront adaptées (transports, hébergement, salles, matériels informatiques adaptés, ...), avec le recours éventuels à des aides extérieures, afin que le salarié puisse participer à toute formation collective.

Durant les formations hors de son site, la personne handicapée pourra contacter un interlocuteur dédié désigné par le manager Ressources Humaines de l'établissement ou le responsable Mission handicap national pour, par exemple, accueillir le collaborateur sur le site de la formation, disposer d'un interprète, être en lien avec une compagnie de taxi...

Article 2.3 : Renforcer l'accueil et l'intégration

Le recours aux contrats de professionnalisation pour intégrer les personnes handicapées nécessite une adaptation des dispositifs d'accompagnement prévus dans ce cadre.

Les formations au tutorat devront donc intégrer un volet sur le handicap pour faciliter la prise en compte des éventuelles difficultés de santé au travail des personnes à accompagner. Des formations spécifiques au tutorat de personnes handicapées pourront également être proposées en cas de besoin.

Afin de prendre en compte la situation de handicap lors de l'accueil, un entretien avec le pilote sera planifié, au plus tôt dès la phase de recrutement pour programmer les aménagements éventuels à mettre en place.

PJ
10/32
W
FG

Les aménagements de poste nécessaire pourront être cofinancés par la Mission Handicap pour les personnes titulaires du statut de travailleur handicapé.

En cas de besoin et sous réserve que le salarié accepte de communiquer sur son handicap, une sensibilisation de l'équipe pourra être réalisée lors de l'accueil. Celle-ci permettra de lever les craintes liées à l'intégration d'une personne en difficulté de santé.

TITRE 3 : MAINTIEN DANS L'EMPLOI ET SECURISATION DES PARCOURS PROFESSIONNELS DES PERSONNES HANDICAPEES DANS L'ENTREPRISE

Les situations de handicap peuvent survenir au cours de la vie professionnelle et doivent être prises en compte pour ne pas pénaliser le déroulement de carrière. Avec plus de 4 000 salariés reconnus handicapés, la sécurisation des parcours professionnels constitue une priorité, l'entreprise mettra tous les moyens en œuvre pour renforcer l'employabilité des personnes en situation de handicap.

Lorsqu'une situation de handicap apparaît, une prise en charge globale sera privilégiée, en aménageant le poste et la situation de travail, mais aussi en tenant compte des souhaits professionnels du salarié, de ses compétences et de son expérience.

L'entreprise s'engage à mettre en œuvre les moyens permettant le maintien en activité professionnelle de tous salariés en situation de handicap. Le nombre de licenciement pour inaptitude sera un indicateur que suivront les membres de la commission.

L'objectif de toutes les actions de maintien proposées vise à limiter les licenciements pour inaptitude.

Les aides de l'AGEFIPH seront systématiquement sollicitées en complément des aides de la Mission Handicap prises en charge à hauteur de 50% sous réserve que le taux d'emploi national (avant minorations) soit égal ou supérieur à 6%.

Les SAMETH viendront en appui des établissements pour venir en soutien des salariés reconnus travailleurs handicapés ou ayant déposé un dossier auprès de la Commission pour les Droits et l'Autonomie des Personnes Handicapées (CDAPH)

Article 1 Maintien dans l'emploi des personnes handicapées

L'entreprise s'engage à maintenir dans l'emploi les personnes reconnues handicapées par le déploiement des actions décrites ci-après.

Article 1.1 : Une prise en charge « globale » de la personne confrontée directement ou indirectement à une situation de handicap

Les salariés en situation de handicap bénéficieront d'un accompagnement spécifique coordonné par les pilotes du magasin.

11/32
PT
W
B
FG

Le statut, acquis ou en cours d'acquisition, de travailleur handicapé leur permettra d'accéder aux aides de la Mission Handicap et de l'AGEFIPH (si l'entreprise préserve un taux d'emploi égal ou supérieur à 6%).

Article 1.1.1 : Les aménagements de postes et situation de travail

Des interventions ergonomiques seront proposées afin d'aménager les postes et les situations de travail dans leur ensemble. Réalisées par un spécialiste, elles associeront le salarié qui reste au cœur de la démarche, mais aussi le pilote et le médecin du travail.

Les préconisations pourront porter sur **de l'aménagement de matériel**. Dans ce cas, la Mission Handicap fera appel en priorité aux fournisseurs référencés. Si du matériel « sur-mesure » est nécessaire pour prendre en compte une problématique individuelle, la Mission Handicap privilégiera le recours à des prestataires qui proposent de tester le matériel ainsi qu'une formation à son utilisation avant achat.

Les préconisations pourront aussi porter sur de **l'aménagement organisationnel**, qui pourra notamment porter sur un aménagement des horaires, des pauses plus fréquentes ou sur une répartition différentes des tâches. Dans ce dernier cas, une attention particulière sera portée à ce que la répartition des tâches soit équitable et ne pénalise pas les autres membres de l'équipe.

Enfin, les salarié en situation de handicap, qui doivent, pour des raisons de santé liées à leur handicap réaliser un examen ambulatoire fréquent, comme notamment les dialyses, des chimiothérapies bénéficieront d'une **autorisation d'absence rémunérée**, dans la limite de 6 par an, pour procéder à ces examens. Le salarié devra justifier de cette nécessité par la fourniture d'un certificat médical.

Article 1.1.2 : L'aménagement des fins de carrière et la transition entre activité et retraite

Les salariés reconnus travailleurs handicapés ont pour moitié plus de 50 ans. Ainsi, afin d'alléger la charge de travail des salariés seniors reconnus travailleurs handicapés et de les maintenir dans l'emploi, les parties ont souhaités alléger les conditions d'accès au temps partiels seniors instaurées dans l'accord senior du 25 septembre 2009, pour ces salariés.

PS
12/32
FG

Article 1.1.2.1 : L'aménagement des fins de carrières et la transition entre activité et retraite des salariés des catégories employés et agents de maîtrise

A. Concernant les salariés à temps complet des catégories employés et agents de maîtrise

Sur la base du strict volontariat, et sous réserve qu'ils satisfassent aux conditions ci-dessous :

- Etre salarié en contrat à durée indéterminée,
- Etre âgé de 50 ans minimum,
- Etre reconnu travailleur handicapé
- Etre à temps complet ou temps complet choisi dans le cadre de la poly-activité depuis au moins 3 ans dans le groupe,
- Formuler une demande écrite de passage à temps partiel senior à la direction au moins 2 mois avant le changement de base contractuelle.

Ils peuvent demander le bénéfice du passage à temps partiel senior à 32h, 28h, 25h ou 21h selon son choix. Un avenant au contrat de travail sera effectué.

La possibilité de réduire sa base horaire hebdomadaire dans le cadre de ce dispositif ne peut se faire qu'une fois par an, à la date anniversaire de sa première demande et fera l'objet d'un nouvel avenant au contrat de travail.

Par ailleurs, l'entreprise s'engage à réduire le nombre hebdomadaire de jours travaillés dans les conditions suivantes :

- Le salarié qui choisit une base hebdomadaire de 25 heures ou 28 heures de travail effectif verra, s'il le souhaite, la répartition de cet horaire sur 4 jours par semaine.
- Le salarié qui choisit une base hebdomadaire de 21 heures de travail effectif verra, s'il le souhaite, la répartition de cet horaire sur 3 jours par semaine.

Les collaborateurs âgés de 50 ans et plus, qui ont souhaité réduire leur base horaire contractuelle à 21 heures dans le cadre des dispositions prévues par l'accord relatif au contrat de génération conclu en date du 28 octobre 2013, pourront, s'ils le souhaitent, bénéficier d'une répartition de leur base hebdomadaire contractuelle sur 3 jours consécutifs comme suit : jeudi, vendredi, samedi pour la première semaine puis lundi, mardi et mercredi pour la semaine suivante.

D'autre part, les salariés réduisant leur base contractuelle pourront bénéficier en accord avec leur hiérarchie, si l'organisation du travail le permet, d'un regroupement des jours travaillés sur la semaine.

Les salariés à temps complet qui opteront pour la réduction de leur temps de travail effectif à 32h, 28h, 25h ou 21h selon le cas, bénéficieront d'une prime annuelle dénommée prime forfaitaire senior, versée en 4 fois à la date d'échéance de paie de la fin de chaque trimestre et jusqu'au départ à la retraite. Elle sera proratisée la première année et la dernière année en fonction du nombre de mois travaillés à temps partiel. En cas d'absence pour maladie, hospitalisation, absence non

rémunérée, accident de trajet, la prime forfaitaire senior est minorée d'un trois cent soixante cinquième par journée d'absence.

Il est convenu que cette prime forfaitaire senior sera établie à compter du 1^{er} juillet 2017 selon le barème suivant. Pour la première année :

- 32h : prime annuelle de 839.48 euros bruts
- 28h : prime annuelle de 1678.92 euros bruts
- 25h : prime annuelle de 2516.32 euros bruts
- 21h : prime annuelle de 3356.84 euros bruts

A compter de la 2^{ème} année de passage à temps partiel senior, cette prime forfaitaire senior sera établie selon le barème suivant :

- 32h : prime annuelle de 554.48 euros bruts
- 28h : prime annuelle de 1108.92 euros bruts
- 25h : prime annuelle de 1662.36 euros bruts
- 21h : prime annuelle de 2215.76 euros bruts

La dégressivité de la prime forfaitaire senior ne sera plus appliquée aux employés bénéficiaires d'un temps partiel senior (issu du contrat de génération) qui entrent dans la période de deux années précédant leur départ en retraite et à partir du 1^{er} juillet 2017, dans la période de trois années précédant leur départ en retraite.

Ainsi dès lors qu'ils justifieront de leur départ à la retraite dans les trois années à venir, ils bénéficieront de ce nouveau barème de la prime forfaitaire senior de passage à temps partiel. Les autres salariés continueront à bénéficier du barème de prime forfaitaire senior en vigueur.

Chaque salarié intéressé devra fournir à l'entreprise un relevé de reconstitution de carrière ou tout autre document administratif permettant d'attester la date prévisionnelle de son départ à la retraite.

Les salariés adhérant aux présentes dispositions ne peuvent pas bénéficier du régime de la modulation, sauf demande expresse de leur part.

NB : Pour les salariés bénéficiant de ce dispositif, ces nouveaux montants leur seront applicables à compter du 1er juillet 2017 et se substitueront aux montants perçus précédemment, sans rétroactivité sur les sommes déjà versées.

B. Concernant les salariés des catégories employés et agents de maîtrise et dont l'horaire hebdomadaire contractuel est au moins égal à 30 heures

Sur la base du strict volontariat, et sous réserve qu'ils satisfassent aux conditions ci-dessous :

- Etre salarié en contrat à durée indéterminée,
- Etre âgé de 50 ans minimum,
- Etre reconnu travailleurs handicapés

PJ
FG
W
14/32

- Etre à temps partiel 30 heures minimum depuis au moins 3 ans dans le groupe Carrefour,
- Formuler une demande écrite de passage à temps partiel senior à la direction au moins 2 mois avant le changement de base contractuelle.

Ils peuvent demander le bénéfice du passage à temps partiel seniors à 25h ou 21h selon son choix. Un avenant au contrat de travail sera effectué.

Par ailleurs, l'entreprise s'engage à réduire le nombre hebdomadaire de jours travaillés dans les conditions suivantes :

- Le salarié qui choisit une base hebdomadaire de 25 heures de travail effectif verra, s'il le souhaite, la répartition de cet horaire sur 4 jours par semaine.
- Le salarié qui choisit une base hebdomadaire de 21 heures de travail effectif verra, s'il le souhaite, la répartition de cet horaire sur 3 jours par semaine.

D'autre part, les salariés réduisant leur base contractuelle pourront bénéficier en accord avec leur hiérarchie, si l'organisation du travail le permet, d'un regroupement des jours travaillés sur la semaine.

La possibilité de réduire sa base horaire hebdomadaire ne peut se faire dans le cadre de ce dispositif qu'une fois par an, à la date anniversaire de sa première demande et fera l'objet d'un nouvel avenant au contrat de travail.

Les salariés à temps partiel qui opteront pour une réduction de leur horaire hebdomadaire à 25 heures ou à 21 heures bénéficieront d'une prime annuelle dénommée prime forfaitaire senior.

Cette prime sera d'un montant annuel de 239.73 euros bruts par heure de réduction la première année d'attribution et ce, afin de tenir compte de la réduction de salaire corrélative à cette réduction de temps de travail.

Pour les années suivantes, la prime forfaitaire annuelle sera d'un montant de 158.75 euros bruts par heure de réduction.

Les collaborateurs âgés de 50 ans et plus, qui ont souhaité réduire leur base horaire contractuelle à 21 heures dans le cadre des dispositions prévues par l'accord relatif au contrat de génération conclu en date du 28 octobre 2013, pourront, s'ils le souhaitent, bénéficier d'une répartition de leur base hebdomadaire contractuelle sur 3 jours consécutifs comme suit : jeudi, vendredi, samedi pour la première semaine puis lundi, mardi et mercredi pour la semaine suivante.

Pour les salariés entrant dans la période de deux années précédant le départ à la retraite et pouvant le justifier auprès de leur service Ressources Humaines, le montant de la prime est maintenu sans dégressivité. A compter du 1^{er} juillet 2017, la durée sera portée à 3 années avant le départ à la retraite.

Ainsi dès lors qu'ils justifieront de leur départ à la retraite dans les trois années à venir, ils bénéficieront de ce nouveau barème de la prime forfaitaire senior de passage à temps partiel. Les autres salariés continueront à bénéficier du barème de prime forfaitaire senior en vigueur.

W PJ
Vok BT
15/32 FG

Cette prime forfaitaire senior sera versée en 4 fois à la date d'échéance de paie à la fin de chaque trimestre et jusqu'au départ à la retraite. Elle sera proratisée la première année et la dernière année en fonction du nombre de mois travaillés à temps partiel.

En cas d'absence pour maladie, hospitalisation, absence non rémunérée, accident de trajet, la prime forfaitaire senior est minorée d'un trois cent soixante cinquième par journée d'absence.

NB : Pour les salariés bénéficiant de ce dispositif, ces nouveaux montants leur seront applicables à compter du 1^{er} juillet 2017 et se substitueront aux montants perçus précédemment, sans rétroactivité sur les sommes déjà versées.

C. Possibilités de retour à la base contrat initiale

Le salarié bénéficie d'un droit de retour à la base contrat initiale dans les situations exceptionnelles et notamment en cas de divorce, de perte involontaire d'emploi de son conjoint, de l'invalidité ou du décès de son conjoint ou en cas de situation de surendettement.

La demande du salarié, dûment justifiée, devra être formulée auprès de la direction dans les 12 mois qui suivent la survenance de l'évènement. Dans le délai de 2 mois suivant la demande, l'entreprise proposera alors un retour à la base contrat initiale prioritairement sur le même poste, ou à défaut sur un poste de qualification équivalente ou éventuellement différente.

Le retour à la base contrat initiale fera l'objet d'un nouvel avenant à son contrat de travail.

Lorsque le salarié repasse à temps plein, il ne bénéficie plus de la prime forfaitaire senior, celle-ci étant proratisée en fonction du nombre de mois passés à temps partiel. De même, le salarié qui reprend son temps partiel initial qui est antérieur au temps partiel senior, celui-ci ne bénéficie plus de la prime forfaitaire senior.

D'autres évènements ayant une grave répercussion sur les ressources du salarié pourront également être examinés.

Article 1.1.2.2 : L'aménagement des fins de carrières et la transition entre activité et retraite des salariés de la catégorie cadre

A. Conditions pour bénéficier du forfait jours « Transition Retraite »

Pour bénéficier de ce dispositif, le salarié doit :

- Etre cadre de niveau 7 ou 8 en contrat à durée indéterminée,
- Etre âgé d'au moins 58 ans minimum
- Etre reconnu travailleurs handicapés
- Justifier d'une ancienneté d'au moins 25 ans dans le groupe Carrefour,
- Etre en forfait jours sur la base minimum de 215 jours depuis au moins 3 ans d'ancienneté dans le groupe Carrefour avant la demande de passage à un forfait « Transition Retraite », ou être en forfait jours « réduit » senior,

PS W FG
16/32
M

- Formuler une demande écrite de passage à un forfait jours « Transition Retraite » à la Direction au moins 2 mois avant le changement de base contractuelle et au plus tôt, deux ans et deux mois avant sa date prévisionnelle de départ en retraite.

Le salarié peut solliciter, pour une durée maximale de deux ans, le bénéfice du passage à un forfait jours « Transition Retraite » par rapport au référentiel de 215 jours théoriques dans l'année (incluant la journée de solidarité) pour un droit à congés payés complet et pour une année complète d'activité, sur la base de 172 jours par an, ce qui équivaut à un temps d'emploi de 80 %.

Un avenant au contrat de travail sera établi. Il mentionnera notamment la date de début du dispositif qui prendra effet le 1er jour du mois marquant le début de la période maximale de deux ans pendant laquelle le salarié bénéficiera de la mesure.

Le salarié fixera ses jours travaillés dans le cadre de plannings hebdomadaires. Le salarié devra toutefois prendre toute disposition pour fixer ses périodes de travail en cohérence avec les contraintes professionnelles et les nécessités du service et informer la Direction en cas de modification de ses plannings (report ou anticipation des jours travaillés).

Les jours de repos supplémentaires liés à la mise en œuvre du forfait jours « Transition Retraite » tel que précisé ci-dessus, seront pris selon les modalités en vigueur dans la société.

Sauf dérogation dans les conditions fixées par les dispositions législatives et conventionnelles en vigueur, le salarié prendra toute disposition :

- Pour respecter un repos quotidien d'une durée minimale de 12 heures consécutives, sauf dérogations prévues par la loi ou par la convention collective nationale du commerce à prédominance alimentaire, et un repos hebdomadaire d'une durée minimale de 35 heures consécutives,
- Pour assurer son activité dans le cadre du nombre de jours définis annuellement,
- Pour respecter une amplitude de travail raisonnable et répartir sa charge de travail de manière équilibrée dans le temps.

Dans ce cadre, l'employeur prendra toutes les dispositions pour mettre en place une organisation adaptée sur les secteurs ou services concernés.

Le contrôle et le suivi régulier de la durée et de la charge de travail seront assurés conformément à la réglementation en vigueur et aux dispositions conventionnelles applicables en matière de forfait jours, au sein des sociétés parties au présent accord.

B. Allocation d'une prime forfaitaire « Transition Retraite »

Les salariés qui opteront pour un forfait jours « Transition Retraite » bénéficieront d'une prime annuelle dénommée « prime forfaitaire transition retraite », au titre des périodes au cours desquelles ils travailleront dans le cadre de ce nouveau dispositif. Cette prime ne peut donc être versée au-delà de la période de deux ans au cours de laquelle le salarié peut bénéficier de ce dispositif.

Cette prime annuelle calculée sur la rémunération brute annuelle (salaire de base +

17/32

prime de vacances et complément le cas échéant + prime de fin d'année) sera égale à 15 % de la rémunération brute annuelle et ce, afin de tenir compte de la réduction de salaire corrélative à cette réduction de temps de travail. Cette prime annuelle aura pour effet de rémunérer le collaborateur à hauteur de 95% du salaire annuel brut qu'il aurait perçu si celui-ci était resté à temps complet (salaire de base + prime de vacances et complément le cas échéant + prime de fin d'année).

Cette prime forfaitaire transition retraite sera versée à la date d'échéance de paie du mois de décembre de l'année concernée.

Lorsque la date d'échéance du dispositif prend fin en cours d'année, la prime forfaitaire transition retraite de l'année concernée est proratisée en fonction du nombre de mois travaillés à temps réduit et versée à la date d'échéance du dispositif, qui devrait, en principe, correspondre à la date effective de départ en retraite.

La Direction s'engage pour les cadres de niveau 7 ou 8 bénéficiant du forfait jour réduit ou « Transition Retraite », à maintenir le montant des cotisations retraite du régime général et des régimes complémentaires « AGIRC » et « ARRCO », sur la base contractuelle applicable avant l'entrée dans le nouveau dispositif, jusqu'à la date d'échéance du dispositif. Les coûts liés à ce maintien sont pris en charge par l'entreprise.

C. Droit de retour au forfait jours de 215 jours

Le salarié bénéficie d'un droit de retour dans les situations exceptionnelles et notamment en cas de divorce, de perte involontaire d'emploi de son conjoint, de l'invalidité ou du décès de son conjoint ou en cas de situation de surendettement. D'autres événements ayant une grave répercussion sur les ressources du salarié pourront également être examinés avec le service Ressources Humaines.

La demande du salarié dûment justifiée, devra être formulée auprès de la Direction dans les 12 mois qui suivent la survenance de l'évènement. Dans le délai de 2 mois suivant la demande, l'entreprise proposera alors un retour au forfait jours de 215 jours.

Le retour se fera au premier jour de la période de décompte annuelle et fera l'objet d'un nouvel avenant à son contrat de travail. Un cadre sortant du dispositif forfait jours « Transition Retraite » ne bénéficiera plus de la prime forfaitaire transition retraite à compter de la date du changement. Le montant de la prime sera proratisé afin de tenir compte du nombre de mois passés en temps réduit. En cas d'absence pour maladie, hospitalisation, absence non rémunérée, accident de trajet, la prime forfaitaire transition retraite est minorée d'un trois cent soixante cinquième par journée d'absence.

L'ensemble de ces dispositions sera effectif à compter du 1^{er} juillet 2017.

Article 1.1.3 : Les plateformes d'établissement

Une plateforme d'établissement sera mise en place, obligatoirement, dès qu'un salarié handicapé ou un salarié ayant des difficultés de santé fera l'objet d'une restriction d'aptitude ou d'une inaptitude à son poste.

PS A W FG
18/32
B

La plateforme se compose du salarié, des membres de l'équipe Mission Handicap (pilote, copilote et copilote CHSCT), de(s) manager(s) concerné(s), du médecin du travail, l'ergonome, le conseiller SAMETH et le Directeur de l'établissement.

Le salarié sera informé qu'il pourra solliciter un ou plusieurs autre membre du CHSCT.

Ces plateformes permettront de discuter des solutions envisagées par la Direction, qui pourront notamment être un aménagement de poste, un reclassement ou un bilan de compétence. Les possibilités de reclassement devront ensuite être soumises aux délégués du personnel dans le cadre des articles L1226-2 et L1226-10 du Code du travail.

Un bilan annuel sera établi et présenté au CHSCT de chaque établissement mentionnant le nombre de restriction d'aptitude / inaptitude, le nombre de plateforme d'établissement mise en place, les suites données à ces plateformes d'établissement. Un compte rendu de cette réunion sera systématiquement établi et envoyé à la Mission Handicap nationale.

Article 1.1.4 : Les bilans de compétences

Des bilans de maintien dans l'emploi spécifiques tenant compte de la situation de handicap des salariés pourront être proposés. Ils auront pour objectif de faire le point sur les compétences, les capacités et les motivations professionnelles des personnes handicapées en vue de proposer un projet professionnel réaliste.

Les pistes proposées concerneront en priorité les postes disponibles à l'interne, mais aussi en accord avec le salarié, des pistes externes en vue d'un objectif de reconversion professionnelle peuvent également être envisagées au regard de ses souhaits professionnels et qui soient compatibles avec son état de santé.

Article 1.1.5 : Les aménagements à la personne

Dans l'optique de proposer une prise en charge globale de la personne, la Mission Handicap Carrefour s'est engagée depuis 2008 à proposer aux personnes qui disposent du statut de travailleur handicapé le financement d'aides spécifiques en complément des aides de droit commun.

Ces aides, qui facilitent la vie professionnelle mais aussi la vie privée, peuvent concerner notamment des appareillages de compensation du handicap (appareil auditif, prothèse, fauteuil roulant...), où l'aménagement du véhicule.

Article 1.1.6 : Prise en charge du déménagement du travailleur handicapé

Les contraintes relatives à la mobilité géographique seront également intégrées par la Mission Handicap, qui financera le déménagement d'un travailleur reconnu handicapé, sous réserve de l'accord du pilote national.

(Handwritten marks)

Handwritten initials and numbers:
PT
W
19/32
BT
TG

Article 1.1.7 : Corrélation avec la santé et la qualité de vie au travail

En lien avec l'engagement de l'entreprise relatif à la santé et la qualité de vie au travail, les conditions de sécurité feront l'objet d'une attention particulière.

En cas de besoin, la Mission Handicap prendra en charge le financement d'équipement de sécurité comme notamment des systèmes d'alarme incendie adaptés aux personnes sourdes ou malentendantes ou des équipements de protections individuelles (EPI) dans le cas où les équipements référencés ne sont pas compatibles avec l'état de santé de la personne.

Un lien sera également établi entre la santé et la qualité de vie au travail et la mission handicap.

Article 1.1.8 : Aménagement d'horaire pour le salarié ayant à charge un proche handicapé

Les salariés ayant à charge au sens fiscal du terme un ascendant au premier degré (père ou mère), un conjoint ou un enfant handicapé bénéficieront, s'ils le souhaitent, d'un aménagement d'horaire, en concertation avec leur responsable hiérarchique, si la situation le nécessite.

Cet aménagement d'horaire pourra également être demandé par le salarié ayant à charge au sens fiscal, un ascendant au premier degré (père ou mère), un conjoint ou l'un de ces enfants reconnus handicapés, lorsque sa présence est nécessaire lors des rendez vous médicaux ou pour la réalisation de démarches administratives nécessaires, en lien avec la situation de handicap.

Cette nécessité devra être attestée par un certificat médical établi par le médecin qui suit la personne en situation de handicap.

Une plateforme d'établissement sera réunie sur demande du salarié en cas de refus.

Article 1.2 : Autres mesures d'accompagnement visant au maintien dans l'emploi

L'Entreprise s'engage à maintenir l'emploi et trouver toutes formes de reclassement, suite à une évolution du handicap et des évolutions de métier, conformément aux dispositions légales.

Dans ce cadre, les dispositifs à mettre en œuvre en fonction des besoins identifiés peuvent être notamment :

- La mise en place des formations nécessaires pour assurer le maintien dans l'emploi,
- La mise en place d'un bilan de compétences,
- La mise en place, si la personne handicapée le demande, d'un interlocuteur privilégié dans le cadre d'une mobilité interne pour faciliter son intégration dans une nouvelle entité,

PS
20/32

- La mise en place, chaque fois que cela est nécessaire, de groupes de travail multidisciplinaires (médecins du travail, ergonomes, ...) coordonnés par la Mission handicap pour favoriser le maintien dans l'emploi avec éventuellement l'appui spécifique d'experts.

Article 1.3 : Renforcer les partenariats avec les Services de Santé au Travail et les SAMETH

Les Services de Santé au Travail (SST) constituent un interlocuteur privilégié des établissements pour gérer au quotidien les difficultés de santé au travail.

La loi de modernisation de la médecine du travail vient modifier la périodicité des visites médicales. Dans ce cadre, il est nécessaire de tisser des liens étroits avec les services de santé et qualité de vie au travail.

Des liens existent déjà avec l'ACMS (Association interprofessionnelle des centres médicaux et sociaux de santé au travail) qui gère une partie des établissements parisiens. Le « médecin coordinateur » de l'ACMS sera mobilisé pour diffuser les messages de la Mission Handicap auprès de ses confrères.

Afin de maintenir un lien privilégié avec les médecins du travail et d'anticiper les actions de maintien dans l'emploi, une communication spécifique sur la possibilité de demander des visites par le salarié ou l'employeur sera réalisée. Cette action s'inscrira en cohérence avec la politique de santé au travail.

Les salariés seront également informés de leur droit à bénéficier d'une visite de pré-reprise. Parallèlement, les Services de Santé au Travail seront invités à communiquer aux pilotes les compte-rendus des visites de pré-reprise (sauf avis contraire du salarié).

Les SAMETH, structurés par département, viendront en soutien de l'action des SST pour gérer les situations les plus complexes, sous réserve que les salariés soient reconnus handicapés et que l'entreprise respecte le taux d'emploi légal.

Les modalités de recours aux SAMETH seront précisées auprès des pilotes et notamment :

- Les aspects administratifs relatifs aux demandes d'intervention (formulaires à remplir etc...) seront clarifiés,
- Les modalités de financement des AGEFIPH régionales seront détaillées auprès des pilotes pour accélérer la mise en œuvre opérationnelle des démarches.
- Les coordonnées de l'ensemble des SAMETH du territoire seront mises à disposition des pilotes
- Un rendez annuel devra être organisé au sein de chaque établissement pour que l'ensemble des acteurs du handicap puissent se connaître ce qui facilitera les échanges dans le cadre d'éventuel dossier.

Lors de ce rendez vous l'ensemble des dispositifs mis en place dans le cadre de cet accord devront être présentés et notamment celui relatif à la « plateforme d'établissement ».

W PJ
B FB
21/32
B

Article 1.4 : Encourager les Reconnaissances de Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH)

Les principales aides de la Mission Handicap ne sont accessibles qu'aux personnes disposant du statut de travailleur handicapé. Ainsi, afin que la politique handicap bénéficie à toute personne qui rencontre des problèmes de santé au travail, il est nécessaire de communiquer largement sur les aides liées à ce statut.

Pour cela, la Mission Handicap Nationale diffusera une plaquette d'information présentant de manière synthétique les dispositifs dont les personnes handicapées peuvent bénéficier et notamment les aides existantes dans le cadre de la mission handicap. Mais également les démarches à effectuer pour obtenir une RQTH auprès des Maisons Départementales des Personnes Handicapées.

Cette plaquette sera également systématiquement transmise aux collaborateurs nouvellement reconnus travailleurs handicapés ou qui renouvellent cette reconnaissance, afin que ces derniers aient connaissance des aides dont ils peuvent bénéficier.

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

Afin de limiter les freins liés aux démarches administratives du dossier de RQTH et afin de prendre en compte le temps nécessaire à sa réalisation ou à son renouvellement, la Mission Handicap prendra en charge une journée d'absence rémunérée au titre des démarches à entreprendre.

Le bénéfice de ce droit sera également mentionné dans le courrier informant le salarié que sa reconnaissance vient à expiration.

Afin d'évaluer la pertinence des actions proposées et de suivre les actions dans le temps, un tableau de suivi sera proposé aux pilotes pour faciliter le suivi des salariés en situation de handicap.

Article 2 : Sécuriser les parcours professionnels

Carrefour s'engage à offrir un égal accès à la formation et à l'évolution professionnelle à tout salarié quel que soit son handicap.

Article 2.1 : Les entretiens annuels

Les entretiens annuels (Entretien de Compétences et Carrières (ECC)) bénéficient d'une fiche complémentaire destinée aux travailleurs handicapés.

L'objectif de celle-ci est de s'assurer que les situations de handicap n'évoluent pas, et d'initier dans le cas contraire des actions correctives.

L'entretien sera également un moment privilégié pour étudier les aménagements de postes dont aurait éventuellement besoin le collaborateur.

Lors de la formation sur les ECC destinée aux managers, l'utilisation de cette grille complémentaire fera l'objet d'une présentation.

PS H W FG
22/32
DM

Article 2.2 : Un accès privilégié aux dispositifs de formation pour développer l'employabilité

Les travailleurs handicapés disposeront d'un accès privilégié aux dispositifs prévus dans les différents accords qui ont vocation à développer l'employabilité de nos collaborateurs et notamment :

- Les Certificats de Qualification Professionnelle (CQP) qui permettent de valoriser ou d'acquérir de nouvelles compétences,
- Les Validations des Acquis d'Expérience qui permet à chaque collaborateur de faire reconnaître son expérience en une certification, enregistrée au Répertoire National des Certifications Professionnelles (RNCP) sous la forme d'un diplôme ou titre à finalité professionnelle ou un Certificat de Qualification Professionnelle,
- Le dispositif « Evolupro » qui offre la possibilité d'améliorer le niveau de maîtrise de la langue française et donc de rendre les stagiaires plus autonomes dans leur vie privée et professionnelle,
- La Certification Cléa qui permet aux personnes les moins qualifiées, souvent sans diplôme, de faire reconnaître leurs compétences, d'affirmer leur employabilité et de développer leur capacité à évoluer.

Article 2.3 : La mobilité professionnelle

Afin de faciliter la mobilité professionnelle, Carrefour favorisera l'accès des travailleurs handicapés à tous les postes ouverts.

Dans une logique d'anticipation, ils seront informés par les pilotes des postes amenés à se libérer dans l'établissement (par exemple lors d'un départ à la retraite). Le salarié pourra également avoir connaissance des postes libres dans un autre établissement en consultant le site « envie de bouger », la bourse de l'emploi de Carrefour.

Article 2.4 : Un appui spécifique sera proposé aux salariés handicapés positionnés sur des métiers « sensibles » en cas de réorganisation

L'objectif sera de s'assurer que les propositions de reclassement tiennent compte de la compatibilité entre le poste et l'état de santé de la personne.

En cas d'incompatibilité, l'entreprise proposera un accompagnement spécifique pour aménager la situation de travail en amont de la prise de poste du salarié.

Article 2.5 : Les outils permettront de vérifier ce principe d'égalité des chances

Le bilan présenté chaque année aux partenaires sociaux et à la DIRECCTE précisera la proportion de travailleurs handicapés formés en comparaison de la

population totale, ainsi que le nombre d'heures suivies et le volume horaire moyen de formation.

De la même manière, ce bilan détaillera le nombre de travailleurs handicapés promus à un niveau supérieur.

Les résultats de la requête maintien dans l'emploi dont l'objectif est d'identifier les solutions proposées aux salariés en restriction d'aptitude ou en inaptitude seront diffusés en intégralité dans le bilan.

Article 3 : Les aides financières de la Mission Handicap

Afin de valoriser les établissements qui développent des politiques proactives, la Mission Handicap proposera des aides financières dans le cadre du maintien dans l'emploi et de la sécurisation des parcours professionnels.

Prise en charge des frais de salaire pour les deux premiers mois d'un travailleur handicapé reclassé dans son établissement ou dans un autre établissement à la suite d'une inaptitude.

Attribution d'une prime de 1000 euros dans les frais de salaire du magasin pour tout travailleur handicapé reclassé et toujours au poste 12 mois plus tard.

TITRE 4 - PLAN DE COMMUNICATION, DE SENSIBILISATION ET DE FORMATION DE L'ENSEMBLE DES SALARIES

La mise en place d'une « culture handicap » n'est possible que si l'ensemble des acteurs est partie prenante de l'action.

Les actions de formation et de sensibilisation viseront à donner aux relais de la politique handicap les moyens d'agir pour prendre en compte les situations de handicap.

Les actions de communication déployées auprès de l'ensemble des salariés auront pour objectif de maintenir une dynamique et de continuer à lutter contre les à priori.

Article 1 : Renforcer la communication interne

Une communication de lancement sera faite lors de la première année de l'accord.

Durant les trois années de l'accord, les moyens de communication seront diversifiés pour porter les messages auprès du plus grand nombre :

- Réalisation de support visuel (type «Applications smartphones»)
- Campagne d'affichage permettant de lutter contre les idées reçues,

PT AB W FG
24/32

- Plaquette présentant le dispositif d'aide prévu dans le cadre du 7^e accord,
- Bulletin Mission Handicap présentant l'actualité et les actions innovantes mises en place,
- Portail Carrefour diffusant notamment les outils à disposition des pilotes pour faciliter le déploiement de la démarche,
- Réalisation d'une note à l'intention des Directeurs rappelant l'intérêt et l'importance de la mise en œuvre de plateformes d'établissement.

Une communication spécifique sera réalisée auprès des personnes ayant le statut de travailleur handicapé afin de leur rappeler la possibilité de bénéficier d'un accompagnement privilégié en cas de besoin, lors du lancement du nouvel accord mais également auprès des collaborateurs qui obtiennent une reconnaissance ou un renouvellement de leurs qualités de travailleur handicapé durant les trois années de l'accord.

Les pilotes, copilotes et copilotes CHSCT ne sont pas toujours bien identifiés en magasin: une affiche mentionnant leurs noms et leurs coordonnées sera affichée sur le panneau direction pour faciliter leur repérage.

Article 2 : Privilégier une communication de recrutement à l'externe

La Mission Handicap communique sur des supports destinés au public en situation de Handicap (Etre, Handirect) mais aussi sur des supports généralistes dans l'optique d'attirer les candidats handicapés.

Un plan de communication pour coordonner les messages et les supports de communication sera établi chaque année et présenté aux membres de la commission de suivi lors de la première commission de l'année.

Les offres publiées par l'Espace Emploi seront identifiées comme étant « handi-accessibles » pour augmenter le volume de candidature de personne en situation de handicap.

Des évènements seront organisés par les équipes handicaps dans l'ensemble des établissements notamment lors de la Semaine Européenne pour l'Emploi des Personnes Handicapées (SEEPH), qui a lieu courant novembre, afin de favoriser des liens avec les partenaires spécialisés sur les différents bassins d'emploi. Les équipes Mission handicaps pourront également participer à des évènements externes.

Pour fédérer les équipes magasins autour de ce thème, les membres de l'équipe Mission Handicap pourront solliciter la Direction afin de disposer du temps nécessaire à l'organisation d'évènements dédiés au handicap dans l'entreprise et notamment pour préparer et animer la Semaine Européenne pour l'Emploi des Personnes Handicapées au sein du magasin. L'accord de la Direction devra être sollicité en amont.

W
25/32
103
P5
B6
46

Article 3 : Sensibiliser les managers et les salariés

Pour accompagner les managers, des sessions de formation en présentielles seront organisées au sein de chaque établissement. Elles auront pour objectif d'apprendre à gérer les situations de handicap au sein des équipes et permettront ainsi de favoriser la prise en charge des salariés handicapés tout au long de leur carrière.

Elles permettront également aux managers d'appréhender la diversité de leurs collaborateurs et notamment de ceux en situation en handicap. L'objectif sera de donner des outils concrets et opérationnels pour la gestion au quotidien des collaborateurs reconnus travailleurs handicapés.

En complément une information sur la Mission Handicap et son réseau de relais sera intégrée au parcours d'intégration des futurs Directeurs et managers.

Au-delà des actions de communication programmées à leur attention, les salariés seront sensibilisés à la prise en compte des situations de handicap au travail.

Enfin, les managers techniques et sécurité qui interviennent régulièrement dans le cadre du maintien dans l'emploi seront sensibilisés à l'ergonomie. Cela leur permettra d'intégrer les contraintes physiologiques lors de l'aménagement d'un matériel existant ou de la commande d'un nouveau matériel.

Article 4 : Poursuivre la montée en compétence des acteurs relais

Dans la poursuite des engagements du précédent accord, et afin de créer des synergies entre les différents relais de la Mission Handicap, et en particulier de favoriser une prise en charge collective des actions de maintien dans l'emploi, des actions de formations communes aux pilotes, copilotes et copilotes CHSCT seront organisées sur la durée de l'accord.

Ces sessions d'une journée seront organisées dans les différentes régions d'implantation. L'objectif sera notamment de favoriser la mise en place des plateformes d'établissement et de faciliter leur animation.

Les sessions de formation existantes à destination des pilotes seront proposées à tous les pilotes.

Des sessions destinées au remplissage des DOETH seront programmées auprès des CSP Contact RH à chaque début d'année pour fiabiliser les déclarations.

Les copilotes CHSCT nouvellement nommés bénéficieront également d'une journée de formation davantage centrée sur l'accompagnement dans le cadre du maintien dans l'emploi.

Les chargés de recrutement de l'espace emploi seront formés à la prise en compte des situations de handicap lors des différentes phases du recrutement : sourcing, sélection de CV, entretien d'embauche et préparation de l'intégration.

Enfin, un groupe de travail composé de membres de la Direction formation Carrefour sera mis en place dans l'objectif d'améliorer l'accessibilité des formations à tout type de handicap (adaptation des supports, sélection des lieux de formation, ajustement de la pédagogie...)

PJ BA W
26/32
M FG

TITRE 5 - PLAN DE MANAGEMENT DE LA DEMARCHE

Il est nécessaire de poursuivre ce qui a été entrepris lors des précédents accords et ainsi continuer à renforcer la collaboration au sein des « équipes Mission Handicap » composées des pilotes, copilotes et copilotes CHSCT, afin pérenniser le déploiement de la démarche dans l'ensemble des établissements.

La Mission Handicap nationale continuera également la collaboration initiée depuis 2013 avec l'AGEFIPH et ses prestataires de service, sous réserve que le taux d'emploi de 6% soit maintenu.

Article 1 : Maintenir le pilotage national

La Direction de l'entreprise réaffirme sa volonté de continuer à mener une politique active sur le sujet. Les supports de communication mobilisés lors du lancement du nouvel accord valoriseront son engagement.

La Responsable Mission Handicap National développera les synergies :

- Avec les personnes en charge du déploiement des autres politiques internes et notamment emploi et santé au travail,
- Avec les institutionnels à l'externe, et notamment l'AGEFIPH,

Une commission de suivi, composée de 4 représentants désignés par chacune des organisations syndicales représentatives signataires de l'accord sera réunie 3 fois par an. Elle sera chargée de veiller à l'application des engagements contractuels. Les membres de cette commission continueront d'être étroitement associés à la démarche. Des prestataires spécialisés dans le handicap seront invités afin de poursuivre la professionnalisation des membres de la commission.

Un bilan quantitatif et qualitatif sera réalisé chaque année. Il permettra d'évaluer l'efficacité de la politique mise en place et d'ajuster les actions prévues dans le présent accord. Il sera présenté aux membres de la commission de suivi et remis à la DIRECCTE.

Article 2 : Renforcer la collaboration au niveau local

Article 2.1 : L'équipe Mission Handicap

Le déploiement de la démarche sera assuré par l'« équipe Mission Handicap » composée du pilote, du copilote et du copilote CHSCT.

Le copilote CHSCT, désigné par les membres élus du CHSCT, sera chargé en particulier de :

W
27/32
R

PJ
B
R6

- Participer aux actions de maintien dans l'emploi,
- Alerter le pilote lorsqu'il aura connaissance de difficulté de santé d'un collaborateur,
- Assister aux plateformes d'établissement,
- Informer les salariés sur les aides apportées par la Mission Handicap et sur le statut de travailleur handicapé et sur les démarches à effectuer,
- Vérifier les conditions d'accueil et d'intégration,
- Alerter le pilote en cas de besoin d'accompagnement spécifique : sensibilisation de l'équipe, tutorat...

Les pilotes et copilotes seront nommés par la Direction en début d'accord. Pour relayer les messages auprès des managers et de l'Equipe de Direction, l'un d'eux devra être membre de l'encadrement.

Le volontariat sera privilégié pour accéder à cette mission.

Le pilote et le copilote CHSCT seront informés de toute situation, d'inaptitude partielle ou totale, de handicap, sous réserve de l'accord du salarié.

Les missions de cette équipe seront en particulier :

- De coordonner les actions liées à la politique d'emploi des personnes handicapées, notamment le maintien dans l'emploi des collaborateurs au travers de la mise en place effective des plateformes d'établissement
- De veiller au bon déroulement et à la pérennité de l'intégration des travailleurs handicapés dans leur établissement
- D'animer la démarche en interne : auprès du Directeur, de l'Equipe de Direction, des Managers, du CHSCT, et présenter régulièrement un bilan des actions menées dans l'établissement
- D'être en relation avec les acteurs spécialisés : médecins du travail, acteurs du recrutement et de la formation, en représentant les établissements dans les manifestations extérieures autour du handicap (forums...)
- D'assurer le suivi administratif de la population travailleurs handicapés de l'établissement

Article 2.2 : Le Comité d'Hygiène de Sécurité et des Conditions de Travail

La loi du 8 août 2016 instaure une nouvelle mission pour le Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail qui est de contribuer à l'adaptation et à l'aménagement des postes de travail afin de faciliter l'accès des personnes handicapées à tous les emplois et de favoriser leur maintien dans l'emploi au cours de leur vie professionnelle. Les prérogatives de santé au travail dont le handicap font donc partie intégralement des prérogatives du CHSCT dont il pourra se saisir.

Afin que chaque magasin ait une vision détaillée de sa situation au regard de l'emploi des personnes handicapées, un « tableau de bord » lui sera mis à disposition chaque trimestre. La finalité de ce « tableau de bord » est de faciliter la gestion

PT B W 28/32 PB M

prévisionnelle de l'effectif handicapé des différents établissements couverts par l'accord Carrefour.

Ce « tableau de bord » sera présenté en réunion de CHSCT.

Ce tableau de bord contiendra les éléments suivants :

- L'effectif d'assujettissement de l'établissement
- Les unités requises
- Les unités présentes
- Les unités manquantes
- Les unités de minoration
- Le nombre de recrutement par type de contrat (CDI/CDI)
- Le nombre de départ par type de sortie (Licenciement, démission, départ à la retraite...)
- Le profil anonyme des travailleurs handicapés, c'est-à-dire après suppression faite des noms et prénoms des salariés. Néanmoins, les informations relatives au sexe, l'âge, le type de contrat, l'emploi exercé seront communiquées.

Article 3 : Budget

Le financement du programme d'action en faveur des personnes handicapées est assuré par le biais de la contribution que l'entreprise aurait, à défaut d'accord, dû verser à l'AGEFIPH (dans la limite des engagements définis dans le cadre du présent accord).

Cette approche budgétaire globale est réajustée chaque année au regard des actions planifiées et des montants de contributions que les établissements auraient dû verser, au titre de l'obligation, pour l'année n-1.

Les perspectives d'évolution du taux d'emploi vont impacter à la baisse le montant de ladite contribution, et par conséquent le budget de la Mission Handicap.

En conséquence, l'entreprise entend maintenir le montant des dépenses de la politique handicap à hauteur de 3.300.000 € (y compris les aides de l'AGEFIPH) sur la période d'application du présent accord.

Pour cela, elle s'engage à compléter le montant de la contribution que l'entreprise aurait dû verser auquel s'ajoutent les aides de l'AGEFIPH, par une dotation budgétaire spécifique plafonnée financée sur ses fonds propres, à due concurrence de ce montant de 3.300.000 € précité.

Le bilan financier sera transmis, chaque année, à la DIRECCTE, aux membres de la commission de suivi et sera présenté au Comité Central d'Entreprise et aux Comités d'établissements.

TITRE 6 - CLAUSES FINALES

Article 1 : Conditions de validité et de mise en œuvre de l'accord

La validité du présent accord sera subordonnée à sa signature par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives, conformément aux articles L. 2231-1 et suivants du code du travail.

W PS
B FB
29/32
B

Par ailleurs, son entrée en vigueur est subordonnée à l'obtention de son agrément, conformément à l'article L. 5212-17 du code du travail, par l'autorité administrative compétente visée à l'article R. 5212-15 du code du travail.

Article 2 : Durée de l'accord

Sous réserve des conditions visées à l'article 1, le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 3 ans à compter du 1^{er} janvier 2017, soit pour les années 2017, 2018, 2019.

Il expirera en conséquence le 31 décembre 2019 sans autres formalités et ne sera pas tacitement renouvelé.

Article 3 : Révision

A la demande de la Direction ou d'une ou plusieurs des Organisations syndicales habilitées par l'article L. 2261-7-1 du code du travail, pourra être ouverte une négociation de révision du présent accord.

Cette demande de révision peut intervenir à tout moment au cours de l'application du présent accord. Elle doit être adressée par lettre recommandée avec accusé de réception à chaque signataire.

Toute demande de révision doit être accompagnée d'un projet sur les points à réviser.

Toute modification du présent accord donnera lieu à l'établissement d'un avenant. Ce dernier sera soumis aux mêmes conditions de validité, formalités de publicité et de dépôt que celles donnant lieu à la signature du présent accord.

L'avenant se substituera de plein droit aux dispositions du présent accord qu'il modifie, conformément aux dispositions légales.

L'accord ainsi modifié sera, le cas échéant, à nouveau soumis pour agrément à l'autorité administrative compétente visée à l'article R. 5212-15 du code du travail.

Article 4 : Dénonciation

Le présent accord pourra être dénoncé à tout moment, soit par la Direction, soit par l'ensemble des organisations syndicales signataires moyennant un préavis de trois mois.

La Direction et les Organisations syndicales se réuniront pendant la durée du préavis pour discuter les possibilités d'un nouvel accord.

Article 5 : Adhésion

Conformément aux dispositions légales en vigueur, une Organisation Syndicale représentative non signataire pourra adhérer au présent accord.

PT  30/32  FG
h

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

Article 6 : Agrément, Dépôt et publicité

A l'initiative de la direction, le présent accord sera soumis à la procédure d'agrément auprès de l'autorité administrative, conformément aux dispositions des articles L. 5212-8 et L. 5212-17 du code du travail.

Il entrera en vigueur, comme il est dit à l'article 2, dès l'obtention de l'agrément de l'autorité administrative.

Dans l'hypothèse où l'agrément ne serait pas obtenu, le présent accord serait caduc dans toutes ses dispositions. Les parties signataires conviennent dès à présent de se réunir dans le mois qui suivrait la notification du refus d'agrément pour analyser les motifs et identifier les solutions à apporter.

Le présent accord est notifié ce jour à l'ensemble des organisations syndicales représentatives.

Le présent accord est fait en nombre suffisant pour remise à chacune des parties signataires.

En outre, un exemplaire signé du présent accord sera remis à chaque organisation syndicale représentative au niveau du groupe de sociétés relevant de la Convention Collective d'Entreprise CARREFOUR.

Le présent accord sera diffusé dès sa signature dans l'ensemble des établissements concernés.

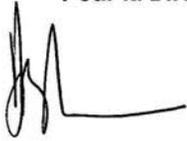
Conformément à la loi, le présent accord sera déposé à l'expiration du délai d'opposition de 8 jours en deux exemplaires à la DIRECCTE d'Evry (un exemplaire original signé par courrier et un exemplaire par courrier électronique), ainsi qu'un exemplaire au Conseil des prud'hommes d'Evry.

Fait à Evry, le 15 mai 2017

Handwritten initials: *PT*

Handwritten initials: *W*, *31/32*, *BT*, *FB*, *PT*

Pour la Direction



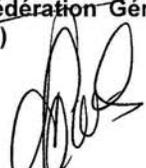
Pour la Confédération Française
Démocratique du Travail (C.F.D.T.)



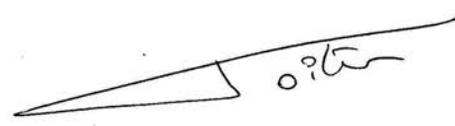
Pour le Syndicat National CFE-CGC
de l'Encadrement du groupe
Carrefour (SNEC CFE-CGC Agro)



Pour la Confédération Générale du
Travail (C.G.T.)



Pour la Fédération Générale des
Travailleurs de l'Agriculture, de
l'Alimentation, des Tabacs et
Allumettes (F.G.T.A. / F.O.)



1/2

B W
32/32
FG

Annexe 1 : LISTE DES ETABLISSEMENTS
7ème Accord Handicap 2017-2019

Etablissements	Entité Juridique	Adresse
AIRE SUR LA LYS	CARREFOUR HYPERMARCHES SAS	Centre Commercial Val de Lys 62120 AIRES SUR LA LYS
AIX EN PROVENCE	CARREFOUR HYPERMARCHES SAS	C.C la Pioline BP 11 13545 AIX EN PROVENCE CEDEX
ALENCON	CARREFOUR HYPERMARCHES SAS	Rue d'Alençon BP 82 61003 ALENCON CEDEX
AMIENS	CARREFOUR HYPERMARCHES SAS	ZAC Vallée Saint Ladre 80085 AMIENS CEDEX 2
ANGERS GRAND MAINE	CARREFOUR HYPERMARCHES SAS	C.C Grand Maine rue du Grand Lyaunay 49000 ANGERS
ANGERS SAINT SERGE	CARREFOUR HYPERMARCHES SAS	Bld Gaston Ramon BP 3003 49017 ANGERS CEDEX 01
ANGLET	CARREFOUR HYPERMARCHES SAS	C.C BAB 2 BP 415 64604 ANGLET CEDEX
ANGOULINS	CARREFOUR HYPERMARCHES SAS	route de Rochefort 17690 ANGOULINS
ANNECY	CARREFOUR HYPERMARCHES SAS	134, avenue de Genève BP 2236 74009 ANNECY CEDEX
ANTIBES	CARREFOUR HYPERMARCHES SAS	Chemin de Saint Claude 06606 ANTIBES
ARMENTIERES	CARREFOUR HYPERMARCHES SAS	26 Rue Aristide Briand 59280 ARMENTIERES
ATHIS MONS	CARREFOUR HYPERMARCHES SAS	180, route nationale 7 BP 310 91200 ATHIS-MONS
AUCHY LES MINES	CARREFOUR HYPERMARCHES SAS	Centre Commercial Porte des Flandres 62138 AUCHY LES MINES
AULNAY SOUS BOIS	CARREFOUR HYPERMARCHES SAS	Zone de Parinor secteur n° 2 93606 AULNAY SOUS BOIS
AVIGNON	CARREFOUR HYPERMARCHES SAS	ZI de Courtine BP 1059 84097 AVIGNON CEDEX 9
AVRANCHES	CARREFOUR HYPERMARCHES SAS	CC La Fosse route de la Haye Pesnel 50300 PONTS SUR AVRANCHES
BARENTIN	CARREFOUR HYPERMARCHES SAS	C.C Le Mesnil Roux 76360 BARENTIN

PT
B
E
F6

CONVENTION COLLECTIVE D'ENTREPRISE CARREFOUR
Réactualisée décembre 2017

BEUCAIRE	CARREFOUR HYPERMARCHES SAS	Lieu dit Genestet CD 999 BP 126 30302 BEUCAIRE
BEGLES	CARREFOUR HYPERMARCHES SAS	Les Rives d'Arcins centre commercial régional 33323 BEGLES CEDEX
BERCK	CARREFOUR HYPERMARCHES SAS	940 Avenue de Verdun 62600 BERCK
BERCY	CARREFOUR HYPERMARCHES SAS	C.C Bercy II , place de l'europe 94227 CHARENTON LE PONT Cedex
BESANCON / CHALEZEULE	CARREFOUR HYPERMARCHES SAS	ZC Besançon-Est BP 58967 25022 BESANCON CEDEX 4
BESANCON / VALENTIN	CARREFOUR HYPERMARCHES SAS	C.C Valentin, BP3045 25046 BESANCON CEDEX
BOISSEUIL	CARREFOUR HYPERMARCHES SAS	route de Toulouse 87220 BOISSEUIL
BOURG EN BRESSE	CARCOOP SAS	avenue Charles de Gaulle BP 3 01000 BOURG EN BRESSE CEDEX
BOURGES	CARREFOUR HYPERMARCHES SAS	Chaussée de la Chappe 18000 BOURGES
BREST	CARREFOUR HYPERMARCHES SAS	126, Bld de Plymouth 29603 BREST CEDEX
BRIVE	HYPER DE LA VEZERE	Rond Point des Teincurier 19316 BRIVE CEDEX
CAEN - CÔTE DE NACRE	CARREFOUR HYPERMARCHES SAS	Route de Côte de Nacre 14000 CAEN
CALAIS NIVOY	CARREFOUR HYPERMARCHES SAS	Avenue Guynemer BP 19 62101 CALAIS CEDEX
CALAIS COQUELLES	CARREFOUR HYPERMARCHES SAS	Cité de l'Europe Boulevard de Kent 62231 COQUELLES
CARRE SENART	CARREFOUR HYPERMARCHES SAS	Allée du Préambule 77563 LIEUSAINTE CEDEX
CENTRE DE FORMATION ET COMPETENCES	CENTRE DE FORMATION ET COMPETENCES SAS	Green Side Village d'entreprise 400, avenue de Roumainville BP 349 - Bat 5 - Sophia Antipolis 06410 BIOT
CHALON SUR SAONE NORD	CARREFOUR HYPERMARCHES SAS	144, route de Paris 71100 CHALON SUR SAONE
CHALON SUR SAONE SUD	CARREFOUR HYPERMARCHES SAS	rue Thomas Dumorey BP 66 71103 CHALON SUR SAONE CEDEX
CHALONS EN CHAMPAGNE	CARREFOUR HYPERMARCHES SAS	C.C Croix Dampierre 51036 CHALONS SUR MARNE CEDEX

PJ
W
H
K
M

CONVENTION COLLECTIVE D'ENTREPRISE CARREFOUR
Réactualisée décembre 2017

CHAMBERY / BASSENS	CARREFOUR HYPERMARCHES SAS	21, rue Centrale 73000 BASSENS
CHAMBERY / CHAMNORD	CARREFOUR HYPERMARCHES SAS	C.C chamnord 1097, avenue des Landiers 73000 CHAMBERY
CHAMBOURCY	CARREFOUR HYPERMARCHES SAS	RN 13 BP 15 78240 CHAMBOURCY
CHAMPS SUR MARNE	CARREFOUR HYPERMARCHES SAS	Avenue des pyramides 77420 CHAMPS SUR MARNE
CHARLEVILLE-MEZIERES	CARREFOUR HYPERMARCHES SAS	C.C La Croisette 08000 CHARLEVILLE-MEZIERES
CHARTRES	CARREFOUR HYPERMARCHES SAS	ZUP de la Madeleine BP 849 28000 CHARTRES
CHÂTEAU THIERRY	CARREFOUR HYPERMARCHES SAS	37 Avenue d'Essomes 02408 CHÂTEAU THIERRY
CHÂTEAUNEUF LES MARTIGUES	CARREFOUR HYPERMARCHES SAS	Route Nationale 568 13220 CHATEAUNEUF LES MARTIGUES
CHÂTEAURoux	CARREFOUR HYPERMARCHES SAS	Rue Philippe Gaultier 36032 CHÂTEAURoux
CHELLES	CARREFOUR HYPERMARCHES SAS	RN 34 Avenue du Gendarme Casterman 77508 CHELLES CEDEX
CHERBOURG	CARREFOUR HYPERMARCHES SAS	Quai de l'Entrepôt 50108 CHERBOURG
CHOLET	CARREFOUR HYPERMARCHES SAS	Route d'Angers Rond Point des Pagannes 49300 CHOLET
CLAYE SOUILLY	CARREFOUR HYPERMARCHES SAS	Route Nationale 3 BP 70 77413 CLAYE SOUILLY CEDEX
COLLEGIEN	CARREFOUR HYPERMARCHES SAS	Avenue du Général de Gaulle 77090 COLLEGIEN
CONDE SUR L'ESCAUT	CARREFOUR HYPERMARCHES SAS	Avenue de la Liberté BP 19 59163 CONDE SUR L'ESCAUT
CRECHES SUR SAONE	CARREFOUR HYPERMARCHES SAS	C.C ces Bouchardes route nationale 6 71680 CRECHES SUR SAONE
CRETEIL SOLEIL	CARREFOUR HYPERMARCHES SAS	C.C Régional Créteil Soleil BP 119 94012 CRETEIL
DENAIN	CARCOOP SAS	Rue de Vilars 59220 DENAIN
DIJON	CARREFOUR HYPERMARCHES SAS	C.C de la toison d'or route de langres BP67809 21078 DIJON CEDEX

FG
B
h w

CONVENTION COLLECTIVE D'ENTREPRISE CARREFOUR
Réactualisée décembre 2017

DIRECTION EXECUTIVE HYPERMARCHES France	CARREFOUR HYPERMARCHES SAS	ZAE Saint Guénault 1 rue Jean Mermoz Courcouronnes - BP 60075 91002 EVRY CEDEX
DOUAI / FLERS	CARCOOP SAS	Route Nationale 43 59128 FLERS EN ESCREBIEUX
DRAGUIGNAN	CARREFOUR HYPERMARCHES SAS	ZI Saint Hermentaire 83300 DRAGUIGNAN
DRANCY	CARREFOUR HYPERMARCHES SAS	82 rue saint stenay 93700 DRANCY
ECULLY	CARREFOUR HYPERMARCHES SAS	C.C du Perollier BP 180 69132 ECULLY CEDEX
EPERNAY	CARREFOUR HYPERMARCHES SAS	13 Quai de la Marne 51200 EPERNAY
EPINAL	CARREFOUR HYPERMARCHES SAS	33 rue du Saut le Cerf 88025 EPINAL Cedex
ESPACE EMPLOI France	CARREFOUR HYPERMARCHES SAS	153 Avenue d'Italie 75013 PARIS
ETAMPES	CARREFOUR HYPERMARCHES SAS	Avenue bonnevaux près base de loisirs 91150 ETAMPES
EVREUX	CARREFOUR HYPERMARCHES SAS	route nationale 13 Guichanville 27930 EVREUX
EVRY	CARREFOUR HYPERMARCHES SAS	C.C Evry II Courrier d'entreprise 200 91022 EVRY CEDEX
FECAMP	CARREFOUR HYPERMARCHES SAS	Rue C. Leborgne 76400 FECAMP
FEURS	CARREFOUR HYPERMARCHES SAS	Route de St Etienne RN 82 BP 76 42110 FEURS
FLINS SUR SEINE	CARREFOUR HYPERMARCHES SAS	C.D 14 Route renault BP 8 78410 FLINS SUR SEINE
FOUGERES	CARREFOUR HYPERMARCHES SAS	Route de Paris 35300 FOUGERES
FOURMIES	CARREFOUR HYPERMARCHES SAS	ZA La Marlière Rue Th. Legrand 59610 FOURMIES
FRANCHEVILLE	CARREFOUR HYPERMARCHES SAS	Avenue du Chater BP 59 69340 FRANCHEVILLE
GENNEVILLIERS	CARREFOUR HYPERMARCHES SAS	21-23 rue Louis Calmel BP 69 92231 GENNEVILLIERS CEDEX
GIVORS	CARREFOUR HYPERMARCHES SAS	C.C Givors 69702 GIVORS CEDEX

PJ
W B M

CONVENTION COLLECTIVE D'ENTREPRISE CARREFOUR
Réactualisée décembre 2017

GRENOBLE / ECHIROLLES	CARREFOUR HYPERMARCHES SAS	Voie n° 24 - Villeneuve BP 108 38431 ECHIROLLES CEDEX
GRENOBLE / MEYLAN	CARREFOUR HYPERMARCHES SAS	1, boulevard des Alpes 38246 MEYLAN CEDEX
GRUCHET LA VALASSE	CARREFOUR HYPERMARCHES SAS	Route de Lillebonne 76210 GRUCHET LA VALASSE
GUERET	CARREFOUR HYPERMARCHES SAS	46, Avenue d'Auvergne BP 65 23002 GUERET
GUINGAMP	CARREFOUR HYPERMARCHES SAS	Centre Commercial Rond-Point Kennedy 22200 GUINGAMP
HAZEBROUCK	CARREFOUR HYPERMARCHES SAS	Centre Commercial la Creule 59190 HAZEBROUCK
HEROUVILLE	CARREFOUR HYPERMARCHES SAS	C.C Saint Clair, BP 135 14204 HEROUVILLE ST CLAIR CEDEX
IVRY SUR SEINE	CARREFOUR HYPERMARCHES SAS	C.C Bord de Seine 10, rue westermeyer 94204 IVRY SUR SEINE
LA CHAPELLE ST LUC	CARREFOUR HYPERMARCHES SAS	Centre Commercial Chantereigne 10600 LA CHAPELLE ST LUC
LA CIOTAT	CARREFOUR HYPERMARCHES SAS	Quartier de Virebelle Chemin du Puits Brunet 13600 LA CIOTAT
LA ROCHE SUR YON	CARREFOUR HYPERMARCHES SAS	Sodisor Les Platanes 85000 LA ROCHE SUR YON
LA VILLE DU BOIS	CARREFOUR HYPERMARCHES SAS	5 rue de la Croix Saint Jacques 91620 LA VILLE DU BOIS
LABEGE	CARREFOUR HYPERMARCHES SAS	Voie Innopole n° 1 BP 100 31318 LABEGE CEDEX
LAON	CARREFOUR HYPERMARCHES SAS	ZAC Ile de France BP 60 02000 LAON
LATTES	CARREFOUR HYPERMARCHES SAS	route de Carnon BP25 34970 LATTES
LAVAL	CARREFOUR HYPERMARCHES SAS	46, av du Maréchal de Lattre de Tassigny BP 0235 53002 LAVAL CEDEX
LE MANS	CARREFOUR HYPERMARCHES SAS	309, avenue Georges Durand 72019 LE MANS CEDEX
LES ULIS	CARREFOUR HYPERMARCHES SAS	C.C les ulis II BP 69 91942 LES ULIS CEDEX
LESCAR	CARREFOUR HYPERMARCHES SAS	Carrefour Lescar BP 319

PJ
3/16

CONVENTION COLLECTIVE D'ENTREPRISE CARREFOUR
Réactualisée décembre 2017

		64233 LESCAR CEDEX
L'HAY LES ROSES	CARREFOUR HYPERMARCHES SAS	81/97 avenue du Général de Gaulle 94240 L'HAYE LES ROSES
LIBOURNE	CARREFOUR HYPERMARCHES SAS	Route de Castillon 33500 LIBOURNE
LIEVIN	CARCOOP SAS	Rue Marie Liétard BP 119 62802 LIEVIN CEDEX
LILLE	CARREFOUR HYPERMARCHES SAS	CARREFOUR EURALILLE 1 Centre Commercial 59777 EURALILLE
LIMAY	CARREFOUR HYPERMARCHES SAS	RN 190 78520 LIMAY
L'ISLE ADAM	CARREFOUR HYPERMARCHES SAS	Le Grand Val ZAC du Pont des Rayons 95290 L'ISLE ADAM
L'ISLE D'ABEAU	CARREFOUR HYPERMARCHES SAS	ZAC Saint Hubert BP 168 38081 L'ISLE D'ABEAU CEDEX
LOMME	CARREFOUR HYPERMARCHES SAS	130 rue Grand Brut BP129 59461 LOMME CEDEX
LORIENT	CARREFOUR HYPERMARCHES SAS	2 Rue Miller 56100 LORIENT
LORMONT	CARREFOUR HYPERMARCHES SAS	C.C les 4 Pavillons BP 7 33306 LORMONT CEDEX
LYON / LA PART DIEU	CARREFOUR HYPERMARCHES SAS	C.C Part Dieu rue du Docteur Bouchut 69431 LYON CEDEX 3
MARSEILLE BONNEVEINE	CARREFOUR HYPERMARCHES SAS	124, avenue de Hambourg BP 26 13266 MARSEILLE CEDEX 8
MARSEILLE GRAND LITTORAL	CARREFOUR HYPERMARCHES SAS	Grand Littoral 13463 MARSEILLE CEDEX 16
MARSEILLE LE MERLAN	CARREFOUR HYPERMARCHES SAS	avenue Prosper Mérimée BP 154 13307 MARSEILLE CEDEX 14
MAUBEUGE	CARREFOUR HYPERMARCHES SAS	Quartier de l'Épinette 59600 MAUBEUGE
MERIGNAC	CARREFOUR HYPERMARCHES SAS	route du Cap Ferret BP 96 33701 MERIGNAC
MONDEVILLE 2	CARREFOUR HYPERMARCHES SAS	ZAC de l'Étoile BP 543 14125 MONDEVILLE CEDEX
MONTLUCON	CARREFOUR HYPERMARCHES SAS	Quai Ledru Rollin BP 3250 03106 MONTLUCON

FB
L
B
PJA

CONVENTION COLLECTIVE D'ENTREPRISE CARREFOUR
Réactualisée décembre 2017

MONT SAINT AIGNAN	CARREFOUR HYPERMARCHES SAS	Centre Commercial ZAC de la Vatine BP 55 76131 MONT SAINT AIGNAN CEDEX
MONTEREAU	CARREFOUR HYPERMARCHES SAS	Boulevard Diderot - Survillé 77130 MONTEREAU
MONTESSON	CARREFOUR HYPERMARCHES SAS	280 Avenue Gabriel Perri BP 67 78367 MONTESSON CEDEX
MONTIGNY	CARREFOUR HYPERMARCHES SAS	RN 14 66 Boulevard Bordier 95370 MONTIGNY LES CORMEILLES
MONTREUIL	CARREFOUR HYPERMARCHES SAS	280, rue de Paris 93556 MONTREUIL CEDEX
MOULINS	CARCOOP SAS	BP 709 03007 MOULINS CEDEX
MULHOUSE	CARREFOUR HYPERMARCHES SAS	Rue de Berne BP 147 68613 ILLZACH CEDEX
NANTES / BEAUJOIRE	CARREFOUR HYPERMARCHES SAS	C.C BP 52926 44329 NANTES CEDEX 3
NANTES / BEAULIEU	CARREFOUR HYPERMARCHES SAS	C.C Beaulieu 9, rue Gaétan Rondeau 44062 NANTES CEDEX 2
NEVERS/ MARZY	CARREFOUR HYPERMARCHES SAS	Route de Fourchambault BP 75 58180 MARZY
NICE / LINGOSTIERE	CARREFOUR HYPERMARCHES SAS	R.N 202 - route de Digne BP 3029 06201 NICE CEDEX 3
NICE / T.N.L	CARREFOUR HYPERMARCHES SAS	rue de Roquebilière C.C T.N.L 06357 NICE CEDEX 4
NIMES OUEST	CARREFOUR HYPERMARCHES SAS	405 chemin bas de Montpellier BP 7039 30910 NIMES CEDEX 2
NIMES SUD	CARREFOUR HYPERMARCHES SAS	route d'Arles 30000 NIMES
NIORT	CARREFOUR HYPERMARCHES SAS	Boulevard de l'Atlantique BP 3008 79012 NIORT CEDEX
NOISY LE GRAND	CARREFOUR HYPERMARCHES SAS	C.C Régional des arcades 93193 NOISY LE GRAND
OLLIOULES	CARREFOUR HYPERMARCHES SAS	55 Chemin de la Bouyère BP 254 83196 OLLIOULES
ORANGE	CARREFOUR HYPERMARCHES SAS	Route des Jonquières BP 203 84107 ORANGE CEDEX

PT FG
B LK

CONVENTION COLLECTIVE D'ENTREPRISE CARREFOUR
Réactualisée décembre 2017

ORLEANS / PLACE D'ARC	CARREFOUR HYPERMARCHES SAS	3, rue Saint Yves BP 5209 45052 ORLEANS CEDEX 01
ORMESSON	CARREFOUR HYPERMARCHES SAS	Route National 4 77346 PONTAULT COMBAULT CEDEX
PAIMPOL	CARREFOUR HYPERMARCHES SAS	Rue Raymond Pellier 22500 PAIMPOL
PARIS AUTEUIL	CARREFOUR HYPERMARCHES SAS	1/3, Avenue du Général Sarrail 75016 PARIS
PERPIGNAN CLAIRA	CARREFOUR HYPERMARCHES SAS	BP 15 66531 CLAIRA CEDEX
PERPIGNAN ROUSSILLON	CARREFOUR HYPERMARCHES SAS	Château Roussillon Route de Canet 66028 PERPIGNAN Cédex
PONTAULT-COMBAULT	CARREFOUR HYPERMARCHES SAS	Route Nationale 4 77346 PONTAULT-COMBAULT CEDEX
PORT DE BOUC	CARREFOUR HYPERMARCHES SAS	Route Nationale Fos Martigues 13110 PORT DE BOUC
PORTET SUR GARONNE	CARREFOUR HYPERMARCHES SAS	bld de l'Europe 31126 PORTET SUR GARONNE
PUGET SUR ARGENS	CARREFOUR HYPERMARCHES SAS	RN 7 BP 1 83486 PUGET SUR ARGENS CEDEX
QUETIGNY	CARREFOUR HYPERMARCHES SAS	Avenue de Bourgogne 21800 QUETIGNY
QUIMPER	CARREFOUR HYPERMARCHES SAS	Pont de Poulguinan
RAMBOUILLET	CARREFOUR HYPERMARCHES SAS	C.C du Bel Air R.N 10 78513 RAMBOUILLET CEDEX
REIMS CERNAY	CARREFOUR HYPERMARCHES SAS	2/16 route de Cernay BP 2766 51067 REIMS
REIMS TINQUEUX	CARREFOUR HYPERMARCHES SAS	Route Nationale 31 51430 TINQUEUX
RENNES / ALMA	CARREFOUR HYPERMARCHES SAS	C.C Alma 1, avenue du Canada BP 1436 35015 RENNES
RENNES / CESSON	CARREFOUR HYPERMARCHES SAS	ZA la Rigoudière 35510 RENNES
RIOM	CARREFOUR HYPERMARCHES SAS	Centre Commercial Riom Sud Avenue de Clermont 63200 RIOM MENETROL
ROANNE (MABLY)	CARREFOUR HYPERMARCHES SAS	Rue Jean de la Fontaine MABLY 42300 ROANNE

PJ
W N M
16

CONVENTION COLLECTIVE D'ENTREPRISE CARREFOUR
Réactualisée décembre 2017

ROSNY SOUS BOIS	CARREFOUR HYPERMARCHES SAS	C.C Rosny II Avenue Gal de Gaulle 93117 ROSNY SOUS BOIS
RUNGIS/ BELLE EPINE	CARREFOUR HYPERMARCHES SAS	C.C Belle Epine 170 94531 RUNGIS CEDEX
SAINT ANDRE LES VERGERS	CARREFOUR HYPERMARCHES SAS	Carrefour BP 17 10123 ST ANDRE LES VERGERS
SAINT BRICE	CARREFOUR HYPERMARCHES SAS	Avenue Robert Schumann 95350 SAINT BRICE SOUS FORET
SAINT BRIEUC	CARREFOUR HYPERMARCHES SAS	route nationale 12 22360 LANGUEUX
SAINT CLEMENT DE RIVIERE	CARREFOUR HYPERMARCHES SAS	route de Ganges 34980 ST CLEMENT DE RIVIERE
SAINT DENIS	CARREFOUR HYPERMARCHES SAS	C.C la Basilique 93207 SAINT DENIS CEDEX
SAINT EGREVE	CARREFOUR HYPERMARCHES SAS	1 Rue des Abattoirs 38120 SAINT EGREVE
SAINT HERBLAIN	CARREFOUR HYPERMARCHES SAS	Bld de la Baule BP 195 44802 ST HERBLAIN CEDEX
SAINT JEAN DE VEDAS	CARREFOUR HYPERMARCHES SAS	BP 229 34434 SAINT DE VEDAS CEDEX
SAINT MALO	CARREFOUR HYPERMARCHES SAS	Centre Commercial La Madeleine 354000 SAINT MALO
SAINT POL SUR MER	CARCOOP SAS	C.C. St Pol ZAC des Jardins 59430 SAINT POL SUR MER
SAINT QUENTIN EN YVELINES	CARREFOUR HYPERMARCHES SAS	C.C Régional St Quentin Ville 78885 SAINT QUENTIN EN YVELINES
SAINTE GENEVIEVE DES BOIS	CARREFOUR HYPERMARCHES SAS	139, route de Corbeil BP 97 91702 SAINT GENEVIEVE DES BOIS
SALAISE SUR SANNE	CARREFOUR HYPERMARCHES SAS	165 Route Nationale 7 38150 SALAISE SUR SANNE
SALLANCHES	CARREFOUR HYPERMARCHES SAS	1751, Avenue de Genève BP 75 74702 SALLANCHES CEDEX
SANNOIS	CARREFOUR HYPERMARCHES SAS	3 rue de la Horionne 95118 SANNOIS CEDEX
SARAN	CARREFOUR HYPERMARCHES SAS	2601 route nationale 20 45770 SARAN
SARTROUVILLE	CARREFOUR HYPERMARCHES SAS	C.C du plateau rue Maurice Thorez 78500 SARTROUVILLE

dij
B.P.J
Fg
B
L

CONVENTION COLLECTIVE D'ENTREPRISE CARREFOUR
Réactualisée décembre 2017

SEGNY	CARREFOUR HYPERMARCHES SAS	Centre Commercial Segny 2 BP 75 01170 GEX
SENS MAILLOT	CARREFOUR HYPERMARCHES SAS	C.C. Route de Maillot 89100 SENS
SENS VOULX	CARREFOUR HYPERMARCHES SAS	Route de Voulx 89100 SENS
SETE / BALARUC	CARREFOUR HYPERMARCHES SAS	route de Sète BP 2 34540 BALARUC LE VIEUX
SEVRAN	CARREFOUR HYPERMARCHES SAS	C.C. Beau Sevrans Route des petits ponts 93270 SEVRAN
SOYAUX	CARREFOUR HYPERMARCHES SAS	C.C. du Rendez-vous BP 31 16800 SOYAUX
ST MARTIN AU LAERT	CARREFOUR HYPERMARCHES SAS	Centre Commercial Val de Aa 62500 SAINT MARTIN
STAINS	CARREFOUR HYPERMARCHES SAS	80, Bld Maxime Gorki 93240 STAINS
THONVILLE	CARREFOUR HYPERMARCHES SAS	Rue du Maillet BP 199 57104 THIONVILLE
THIERS	CARREFOUR HYPERMARCHES SAS	Zac La Varenne 63300 THIERS
TOULON / GRAND VAR	CARREFOUR HYPERMARCHES SAS	route de l'université C.C Grand Var BP 148 83163 LA VALETTE CEDEX
TOULON / MAYOL	CARREFOUR HYPERMARCHES SAS	C.C Mayol BP 466 83163 LA VALETTE CEDEX
TOULOUSE / PURPAN	CARREFOUR HYPERMARCHES SAS	36-54 route de Bayonne 31076 TOULOUSE CEDEX
TOURS - SAINT PIERRE DES CORPS	CARREFOUR HYPERMARCHES SAS	Centre Commercial Les Atlantes 37705 SAINT PIERRE DES CORPS CEDEX
TOURVILLE-LA-RIVIERE	CARREFOUR HYPERMARCHES SAS	2, avenue Gustave Picard 76410 TOURVILLE-LA-RIVIERE
TRANS EN PROVENCE	CARREFOUR HYPERMARCHES SAS	RN 555 83720 TRANS EN PROVENCE
UZES	CARREFOUR HYPERMARCHES SAS	ZAM Pont des Charettes 30700 UZES
VALENCIENNES	CARREFOUR HYPERMARCHES SAS	ZAC d'Aulnoy 59326 AULNOY LES VALENCIENNES
VANNES	CARREFOUR HYPERMARCHES SAS	Route d'Auray "Le Fourchene" 56006 VANNES

PS
W B K6 M

CONVENTION COLLECTIVE D'ENTREPRISE CARREFOUR
Réactualisée décembre 2017

VAULX EN VELIN	CARREFOUR HYPERMARCHES SAS	236, Avenue Fr. Roosevelt Les 7 chemins 69517 VAULX EN VELIN CEDEX
VENETTE	CARREFOUR HYPERMARCHES SAS	ZAC de Venette 6, avenue de l'Europe 60200 VENETTE
VENNISSIEUX	CARREFOUR HYPERMARCHES SAS	136, Bld Joliot Curie BP 75 69633 VENNISSIEUX
VILLABE	CARREFOUR HYPERMARCHES SAS	Route de Villoison 91814 CORBEIL CEDEX
VILLEJUIF	CARREFOUR HYPERMARCHES SAS	RN 7 67/68 avenue Stalingrad 94807 VILLEJUIF CEDEX
VILLEURBANNE	CARREFOUR HYPERMARCHES SAS	145, rue Anatole France 69628 VILLEURBANNE CEDEX
VILLIERS EN BIÈRE	CARREFOUR HYPERMARCHES SAS	Route Nationale 7 BP 23 77195 DAMMARIE LES LYS
VITROLLES	CARREFOUR HYPERMARCHES SAS	quartier du Griffon RN 113 BP 2 13741 VITROLLES CEDEX
WASQUEHAL	CARREFOUR HYPERMARCHES SAS	Avenue du Grand Cottignies BP 59 59290 WASQUEHAL CEDEX

PJ
B
L
K
FG

Annexe 2 : LISTE DES AIDES ET INTERLOCUTEURS A CONTACTER
7ème Accord Handicap 2017-2019

Action de recrutement ou maintien dans l'emploi	Public concerné	Montant de l'aide	Personne à contacter pour obtenir l'aide
Titularisation en CDI	salarié handicapés	1 mois de FP	Mission handicap
Titularisation en CDI	Salariés handicapés issu du secteur protégé/adapté	1 mois de FP	Mission handicap
Pérennisation du contrat d'apprentissage ou contrat de professionnalisation	Salariés handicapés	2000 € pour un CDI à temps plein 1000 € pour un CDI à temps partiel ou égal à 24h Hebdo 1000 € pour un CDD supérieur ou égal à 12 mois à temps plein 500 € pour un CDD supérieur ou égal à 12 mois à temps partiel supérieur ou égal à 24H hebdo	AGEFIPH
Embauche	Salariés handicapés avec reconnaissance de la lourdeur du handicap	2 mois de FP	Mission handicap

PJ
W. B. M.

<p>Embauche en CDI ou CDD de plus de 12 mois</p>	<p>Travailleurs handicapés présentant l'une des caractéristiques :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Agée de 45 ans et plus. - Demandeur d'emploi ayant travaillé moins de 6 mois consécutivement dans les 12 mois précédant le recrutement. - Sortant d'un établissement du secteur protégé ou adapté - Embauché par le même employeur en CDI ou CDD (minimum 12 mois) suite à un ou plusieurs contrats totalisant au moins 6 mois dans les 12 derniers mois. 	<p>2000 € pour un contrat à durée indéterminée (CDI) ou durée déterminée d'au moins 12 mois à temps plein.</p> <p>1000 € pour un contrat à durée indéterminée (CDI) ou durée déterminée d'au moins 12 mois à temps partiel d'une durée minimum de 24 heures.</p>	<p>Cap emploi / pôle emploi ou Mission locale</p>
<p>Embauche Contrat professionnalisation</p>	<p>Salariés handicapés</p>	<p>1500 € pour un contrat de 6 à 11 mois.</p> <p>3000 € pour un contrat de 12 mois.</p> <p>4500 € pour un contrat supérieur à 12 mois et inférieur ou égal à 18 mois.</p> <p>6000 € pour un contrat supérieur à 18 mois et inférieur ou égal à 24 mois.</p>	<p>AGEFIPH</p>

Handwritten notes:
L.P.J. FG
B.W.

<p>Embauche Contrat apprentissage</p>	<p>Salariés handicapés Ou l'employeur du salarié handicapé</p>	<p>Les aides pour l'employeur 1000 € pour un contrat de 6 mois 2000 € pour un contrat de 12 mois 3000 € pour un contrat de 18 mois 4000 € pour un contrat de 24 mois 5000 € pour un contrat de 30mois 6000 € pour un contrat de 36 mois 7000 € pour un contrat en contrat à durée indéterminé (CDI) L'aide est proratisé en fonction du nombre de mois. Exemple : pour un contrat de 15 mois l'aide est de 2500€ Les aides pour le collaborateur Moins de 26 ans : 1000€ 26 à 44 ans : 2000€ 45 ans et plus : 3000€</p>	<p>AGEFIPH</p>
<p>Contrat de génération</p>	<p>Salarié handicapé d'au moins 55 ans</p>	<p>4000€ pour un contrat à temps plein 2000€ pour un contrat à temps partiel</p>	<p>AGEFIPH</p>
<p>Aménagement matériel du poste de travail</p>	<p>Salariés reconnu handicapés ou ayant déposé un dossier RQTH</p>	<p>Prise en charge du coût de l'aménagement sur présentation d'un dossier auprès de l'Agefiph puis de la Mission handicap. Prise en charge à hauteur de 50% du coût par l'Agefiph et 50% par la mission handicap Exemple : siège ergonomique, tire palette électrique, prise en charge frais de taxi pour se rendre au travail...</p>	<p>AGEFIPH et Mission handicap</p>

Handwritten notes:
W. K. P. B.

Aménagement organisationnel	Salariés reconnu handicapés ou ayant déposé un dossier RQTH	Les aménagements organisationnels peuvent notamment porter sur les horaires de travail, des pauses plus fréquentes ou une répartition différente des tâches de travail	Magasin
Aménagement horaire	Salarié ayant à charge fiscalement un ascendant, conjoint ou enfant handicapé	Aménagement d'horaire si la situation le nécessite. Aménagement courant ou occasionnel pour accompagner le proche concerné aux examens médicaux	Magasin
Autorisation d'absence	Salariés reconnu handicapés ou ayant déposé un dossier RQTH devant subir des examens ambulatoires	Autorisation d'absence sans perte de salaire	Magasin
Aménagement fin de carrière	Catégorie Employés, AGM, travailleurs handicapés, en CDI de 50 ans minimum Catégorie Cadres, Travailleurs handicapés, en CDI, de 56 ans minimum	Temps partiel séniors	Magasin
Bilans de compétence	Salariés reconnu handicapés ou ayant déposé un dossier RQTH	Prise en charge du bilan de compétence par la mission handicap	Mission handicap
Aménagement à la personne	Salariés reconnu handicapés ou ayant déposé un dossier RQTH	Les aménagements à la personne peuvent notamment être des appareillages de compensation du handicap ou l'aménagement du véhicule Prise en charge à hauteur de 50% du coût ou forfaitaire	AGEFIPH et Mission handicap

B IPJ FG
u B

		par l'Agefiph et 50% du cout ou reste à charge par la mission handicap	
Déménagement du salarié handicapé	Salariés reconnu handicapés ou ayant déposé un dossier RQTH	Prise en charge des frais de déménagement, sous condition et sous réserve de l'accord du pilote national	Mission handicap
Encourager les RQTH	Tous salariés qui entament des démarches pour obtenir une RQTH	Une journée d'absence rémunérée pour permettre au salarié de faire les démarches nécessaires	Mission handicap
Prime reclassement	Salariés reconnus handicapés reclassés	Prise en charge des frais de salaire pour les deux premiers mois	Mission handicap
Prime reclassement après 12 Mois	Salariés reconnus handicapés reclassés	Prime de 1000€ dans les FP de l'établissement pour tout salarié handicapé reclassé et toujours en poste 12 mois plus tard	Mission handicap
Interprète	Salariés reconnu handicapés ou ayant déposé un dossier RQTH	Prise en charge des frais d'interprète dès que l'intervention est nécessaire (Formation, entretien...)	Mission handicap

AG PS
W BT

EGALITE PROFESSIONNELLE 2015/2017

Accord d'entreprises sur l'égalité professionnelle hommes-femmes du 19 décembre 2014 : accord à durée déterminée du 1er janvier 2015 au 31 décembre 2017.

**ACCORD D'ENTREPRISES SUR L'EGALITE PROFESSIONNELLE
ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES**

ENTRE

Les sociétés CARREFOUR HYPERMARCHÉS SAS ; Centre de Formation et de Compétences,

Représentées par Stéphane BURON, Directeur des Relations Sociales

D'une part,

ET

Les Organisations Syndicales ci-dessous désignées :

▪ **LA CONFEDERATION FRANCAISE DEMOCRATIQUE DU TRAVAIL (C.F.D.T.)**

Représentée par Monsieur Sylvain MACE, Délégué National Adjoint Hypermarchés, dûment habilité ;

▪ **LE SYNDICAT NATIONAL CFE-CGC DE L'ENCADREMENT DU GROUPE CARREFOUR (SNEC CFE/CGC AGRO)**

Représentée par Monsieur Gérard BASNIER, Délégué National Hypermarchés, dûment habilité ;

▪ **LA CONFEDERATION GENERALE DU TRAVAIL (C.G.T.)**

Représentée par Madame Claudette MONTOYA, Déléguée National Hypermarchés, dûment habilitée ;

▪ **LA FEDERATION GENERALE DES TRAVAILLEURS DE L'AGRICULTURE, DE L'ALIMENTATION, DES TABACS ET ALLUMETTES (F.G.T.A. / F.O.)**

Représentée par Monsieur Jacqueline POITOU, Déléguée National Hypermarchés, dûment habilité ;

D'autre part,

Suite aux réunions paritaires des 12 novembre, 28 novembre et 9 décembre 2014, il est convenu le présent accord d'entreprises qui prend effet le 1^{er} janvier 2015.

PREAMBULE

« La pérennité, l'indépendance et la croissance régulière de Carrefour sont fondées sur le travail des femmes et des hommes du Groupe ».

Cet extrait du livre des « politiques Carrefour » réaffirme la volonté de l'entreprise de promouvoir l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Depuis le 27 octobre 1946, le principe d'égalité entre les hommes et les femmes a valeur constitutionnelle : la loi garantit à la femme, dans tous les domaines, des droits égaux à ceux des hommes.

L'article 23 de la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme, la Convention 111 de l'Organisation Internationale du Travail du 25 juin 1958 relative à la discrimination en matière d'emploi et de profession et l'article 141 du Traité de la Communauté Européenne posent également le principe d'égalité de traitement entre les hommes et les femmes.

La mise en œuvre de ce principe dans le domaine de l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelles et les conditions de travail a fait l'objet d'une directive européenne spécifique le 23 septembre 2002 (2002/73/CE).

En 2004, l'Accord National Interprofessionnel relatif à la mixité et à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes a traduit l'adhésion des partenaires sociaux à s'engager en faveur d'une politique sociale visant à réduire les inégalités entre les hommes et les femmes dans l'entreprise.

Le décret n°2011-822 du 7 juillet 2011 complété par la circulaire du 28 octobre 2011 apporte des précisions sur le contenu et la forme des accords ou plans d'action en faveur de l'égalité professionnelle.

Au-delà des évolutions législatives, la direction de Carrefour Hypermarchés et les partenaires sociaux se sont préoccupés du sujet depuis de nombreuses années pour le traduire en 2008 puis en 2012 par la signature deux accords d'entreprise.

Ces accords traduisent la volonté des parties de réaffirmer leur attachement à l'égalité entre les femmes et les hommes et reconnaissent que la mixité, dans tous les domaines, constitue un élément essentiel de l'attractivité, de la performance de l'entreprise, comme de l'équilibre des relations au travail.

Avec ce 3^{ème} accord d'entreprise sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, Carrefour Hypermarchés a la volonté de pérenniser les actions engagées dans le cadre des accords précédents mais également de mettre à profit l'expérience acquise pour renforcer les dispositions et les messages en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes.

Le management a un rôle important dans la traduction de la prise en compte du changement de comportement ainsi que dans l'application des dispositions de l'accord.

FB
2
PS W

CARREFOUR HYPERMARCHÉS SAS et le Centre de Formation et de Compétences, constituent le champ d'application de l'accord. Le libellé « Carrefour Hypermarchés » utilisé dans le corps de l'accord fera donc référence à ce périmètre.

La négociation de cet accord avec les partenaires sociaux s'est engagée à partir du rapport de situation comparée entre les femmes et les hommes arrêté au 31 décembre 2013 complété d'un document de travail portant sur des indicateurs au 30 septembre 2014 et d'une réflexion avec un groupe de femmes cadres qui a été réunie le 28 août 2014.

L'ensemble de ces éléments ont permis de mesurer l'évolution des dispositions inscrites dans l'accord du 18 mai 2012 et de nourrir la réflexion des parties.

Le présent accord s'inscrit dans le cadre de l'article L.2242-5 du Code du Travail, de la loi n° 2014-873 en date du 4 août 2014 qui a regroupé en une négociation unique les deux négociations annuelles obligatoires portant sur les objectifs d'égalité professionnelle et salariale entre les femmes et les hommes dans l'entreprise, ainsi que sur les mesures permettant de les atteindre d'une part et la négociation sur les mesures visant à supprimer les écarts de rémunération entre les hommes et les femmes menée dans le cadre de la NAO sur les salaires, d'autre part.

Dans ce cadre, conscients que, pour faire évoluer les mentalités et promouvoir l'égalité professionnelle le plus largement possible et au regard de la situation existante, les parties signataires souhaitent mettre en œuvre les objectifs et les actions portant sur les 7 domaines suivants :

- Les conditions d'accès à l'emploi,
- La formation professionnelle,
- La promotion professionnelle,
- Le déroulement des carrières,
- La rémunération effective,
- Les conditions de travail et d'emploi et celles des salariés à temps partiel,
- L'articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle.

Pour mieux communiquer et sensibiliser le management et les salariés, les parties conviennent de rajouter 2 domaines propres à l'entreprise :

- La Sensibilisation et la communication
- Le suivi de l'accord.

Le présent accord définit des objectifs de progression, des actions concrètes permettant d'atteindre ces objectifs et des indicateurs de suivi pour chacun de ces domaines.

Afin de suivre l'évolution des objectifs et des engagements de l'accord, les parties conviennent que les indicateurs feront l'objet d'un suivi et d'une discussion dans le cadre des commissions au niveau national ou local traitant de l'égalité entre les femmes et les hommes.

Par ailleurs, en application de l'article L2242-5 du code du travail, le suivi de la mise en œuvre des mesures visant à supprimer les écarts de rémunération et les différences de déroulement de carrière entre les femmes et les hommes, sera réalisé dans le cadre des négociations annuelles sur les salaires.

FB 3h
SS PJ

Afin d'enrichir la réflexion, les parties réaffirment que le support de référence pour le sujet traitant de l'égalité sera le rapport annuel de situation comparée entre les femmes et les hommes qui est joint au présent accord.

Les indicateurs étudiés dans le cadre de rapport apparaissent chacun des domaines de l'accord.

L'ensemble de ces indicateurs sera repris dans le chapitre 6 du présent accord « indicateurs de suivi ».

Les parties signataires conviennent que l'accord égalité entre les femmes et les hommes est conclu pour une durée déterminée de 3 ans.

Le présent accord a fait l'objet d'un avis du Comité Central d'entreprise en date du 18 décembre 2014.

FB
SIS
4
W
E

CHAPITRE 1 : CHAMP D'APPLICATION

Le présent accord s'applique de plein droit à l'ensemble des salariés de la société CARREFOUR HYPERMARCHES SAS et du Centre de formation et des compétences, titulaires d'un contrat de travail à durée indéterminée ou déterminée, quels que soient leur métier et leur lieu de travail.

FB 5^W PS
SS

CHAPITRE 2 : ACTIONS EN FAVEUR DE L'EGALITE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

TITRE 1 : LES CONDITIONS D'ACCES A L'EMPLOI

A – Objectifs de progression : Poursuivre la promotion à toutes les étapes du recrutement de l'égalité des sexes

Afin de favoriser la mixité, Carrefour Hypermarchés a adopté, à l'interne comme à l'externe, une politique de recrutement neutre et égalitaire.

Article 1 – Un processus de recrutement garantissant l'égalité entre les femmes et les hommes

En matière de recrutement Carrefour Hypermarchés s'est entouré d'acteurs majeurs qui sont engagés sur les principes de non discrimination à l'emploi.

o A l'interne, l'Espace Emploi France forme et sensibilise l'ensemble de ses chargés de recrutement aux principes de neutralité et d'égalité des chances. Avant sa prise de poste, chaque chargé de recrutement signe une charte éthique qui l'engage sur le respect de ces règles.

o A l'externe, les acteurs tels que Pôle Emploi, l'APEC, Cap Emploi ou les cabinets de recrutement, appliquent également ces règles à chaque niveau du recrutement.

Ainsi, par exemple, en fonction du poste et quel que soit le candidat, Pôle Emploi recrute suivant une méthode de « recherche de fait » basée sur les compétences ou encore par le biais d'un recrutement par simulation.

Ces principes se confirment à la lecture des chiffres ci-dessous issu du rapport de situation comparé au 31 décembre 2013. En effet, entre 2012 et 2013, Carrefour Hypermarchés a embauché 29273 collaborateurs, 52% d'hommes et 48% de femmes, dont plus de 11000 salariés en CDI.

En réaffirmant les principes visant à respecter des règles de recrutement fondés sur :

- o des critères de sélection identiques,
- o des compétences requis,

Carrefour Hypermarchés se fixe pour objectif de recruter une proportion équilibrée de femmes et d'hommes au terme de l'accord, toutes catégories de contrat de travail confondues.

A ce titre, un effort particulier sera assuré pour l'accès des femmes et des hommes à des emplois ayant une faible représentation masculine ou féminine.

Article 2 – Actions mises en œuvre

Pour atteindre l'objectif de progression fixé, Carrefour Hypermarchés entend mettre en œuvre les actions suivantes:

RB
SB
6
W
P5

2.1. Sensibilisation des acteurs du recrutement

Afin de garantir que seules la compétence, l'expérience et les qualifications professionnelles seront étudiées en matière de recrutement des collaborateurs, la société s'engage à sensibiliser les principaux acteurs du recrutement (hiérarchie et équipe de ressources humaines) sur les constats réalisés et les enjeux de la mixité dans l'entreprise.

2.2 Non-discrimination dans le recrutement

Dans le processus de recrutement, et comme actuellement, la société s'engage à garantir une stricte égalité de traitement entre les candidatures.

Ainsi, à chaque étape du processus de recrutement, les mêmes critères de sélection seront appliqués aux femmes et aux hommes afin que le choix s'établisse sur les critères objectifs que sont les compétences, l'expérience professionnelle, la nature du ou des diplôme(s) détenu(s) et les perspectives d'évolution professionnelle du candidat.

Comme actuellement, Carrefour Hypermarchés s'engage enfin à ne pas prendre en considération l'état de grossesse d'une femme pour refuser de l'embaucher ou de mettre fin à sa période d'essai.

2.3 Rédaction des offres d'emplois

Les offres d'emplois externes ou internes continueront d'être rédigées de manière à ce qu'elles s'adressent indifféremment aux femmes et aux hommes.

La société sera attentive à ce que les offres d'emplois, les intitulés de postes, les définitions de fonctions ne fassent apparaître aucune préférence en matière.

Carrefour Hypermarchés s'engage à ce que 100 % des offres d'emplois soient adaptées en ce sens.

Article 3 – Indicateurs chiffrés

Afin de mesurer la réalisation des objectifs, il sera établi, chaque année, des indicateurs mentionnant les informations ci-après :

- répartition par sexe des effectifs par catégorie professionnelle, par niveau et type de contrat de travail (CDI, CDD, alternance),
- répartition par sexe des embauches par catégorie professionnelle, par niveau et type de contrat de travail (CDI, CDD, alternance).

B – Agir pour une mixité équilibrée de l'emploi et du recrutement

Article 1 – Lutter contre les stéréotypes femmes-hommes à l'embauche

Les parties sont d'accord pour affirmer que la mixité est une source de richesse, d'ouverture d'innovation et de performance pour l'entreprise.

En hypermarché, la mixité dans certains métiers est peu développée.

SB
FB 7 W
PJ

Le rapport de situation comparée du 31 décembre 2013 complétée par un diagnostic complémentaire au 30 septembre 2014 a révélé que dans certains secteurs des hypermarchés, les femmes ou les hommes sont sous-représentés.

Dans les secteurs alimentaires les femmes représentent 33% de la population. Sur les métiers de bouche, la situation est encore plus critique selon les rayons : en boulangerie-pâtisserie, elles sont 34% alors qu'en boucherie, la représentation des femmes atteint 24%.

En revanche, dans certains métiers, les femmes ou les hommes sont peu représentés.

Par exemple, on constate qu'au 30 septembre 2014 :

- au secteur PGC, les femmes représentent 32% des effectifs du secteur ;
- au secteur textile, les hommes 26% des effectifs du secteur.

Afin de faire évoluer la mixité sur les métiers où les femmes et les hommes sont peu représentés, Carrefour Hypermarchés se fixe pour objectif d'atteindre, au terme de l'accord :

- 33% de femmes sur le secteur PGC,
- 29% d'hommes sur le secteur Textile.

Article 1.1 – Actions mises en œuvre

Afin de promouvoir la mixité et d'inciter les femmes et les hommes à embrasser des métiers sur lesquels ils sont minoritairement représentés, l'entreprise veillera à renforcer l'attractivité des métiers où la mixité est peu représentée en valorisant leur contenu et leur potentiel d'évolution.

Pour cela, elle s'appuiera notamment sur deux dispositifs :

- la création d'un livret « atout mixité » qui permettra de faire connaître les métiers au sein des hypermarchés illustrant des femmes et des hommes sur des fonctions où ils sont peu représentés.

- La mise en place d'une journée de découverte « mixité métiers » : une fois par an, les établissements organiseront une journée de la mixité qui permettra aux salariés de toute catégorie professionnelle de découvrir les métiers de l'entreprise et notamment ceux sur lesquels les femmes ou les hommes sont peu ou pas présents. A l'issue de cette journée, les salariés rempliront un questionnaire qui permettra de détecter les salariés qui souhaiteraient s'orienter vers ces nouveaux métiers.

Ainsi, en cas de besoin sur leur établissement ou un établissement de leur choix, ils deviendront prioritaires sur le recrutement.

Article 1.2 – Indicateurs chiffrés

- Répartition de l'effectif PGC et Textile par sexe et par catégorie professionnelle,
- Nombre de journées de découverte « mixité métiers »,
- Nombre de salariés ayant complété un questionnaire à l'issue de cette journée.

Article 2 – Développer la féminisation des recrutements cadre

Depuis la signature le 17 novembre 2008 du 1^{er} accord égalité entre les femmes et les hommes, Carrefour Hypermarchés a mis en place de nombreuses actions qui ont permis de faire progresser la féminisation de l'encadrement.

FB
W
8
PS

Ainsi, par exemple, l'embauche de jeunes de moins de 25 ans dans l'encadrement permet à fin 2013 une représentation féminine de 38% de cadres.

Au 31 décembre 2013, la représentativité des femmes cadres a atteint 27,06% pour un objectif de 27% qui avait été fixé au terme de l'accord en vigueur soit le 31 décembre 2014.

La création du programme « Femmes Leaders » et la mise en place d'un dispositif de « mentoring » ont permis d'accélérer ce « mouvement ».

Le programme « Femmes Leaders » a pour ambition de :

- Développer la promotion des femmes aux postes clés,
- D'anticiper la détection des femmes cadres niveau 7 et 8 évolutives,
- De créer un vivier de femmes cadres évolutives,
- D'augmenter le nombre de femmes directrices en magasin.

L'impulsion de ce programme a permis de nommer à fin septembre 2014 13 femmes directrices dont 9 directrices de magasin et 3 Femmes directrices régionales.

Afin de féminiser davantage la population cadre à des postes de direction, l'entreprise ambitionne de nouveaux objectifs d'ici au terme du présent accord soit le 31 décembre 2017 :

- Avoir 14 femmes directrices de magasin soit une progression de 55%.
- Avoir une féminisation des cadres représentant 30% minimum de l'effectif inscrit.

Article 2.1 – Actions mises en œuvre

De façon à atteindre les objectifs fixés, Carrefour hypermarchés s'efforcera à ce que le pourcentage de femmes candidates soit identique à la proportion de femmes convoquées à l'entretien d'embauche sous réserve des compétences, expériences et profils équivalents.

Article 2.2 – Indicateurs chiffrés

- Répartition par sexe des candidatures à un poste de la catégorie professionnelle cadre.

Article 3 – Actions en faveur des jeunes issus des écoles partenaires et de l'alternance

Carrefour Hypermarchés recrute en moyenne chaque année plus de 11000 jeunes de moins de 25 ans soit 70% de l'ensemble des embauches. Parmi celle-ci près de 40% sont en contrat à durée indéterminée.

Au-delà de la notoriété de l'enseigne sur le secteur de la grande distribution, c'est le partenariat dynamique avec les grandes écoles, l'Ecole Carrefour et les centres de formation professionnelle qui incite de nombreux jeunes à intégrer l'entreprise.

Ce partenariat s'inscrit dans une démarche « gagnant, gagnant » :

- L'entreprise présente ses activités, communique sur son socle social et les métiers exercés,
- Les écoles partenaires proposent des candidats pour intégrer l'entreprise.

Avec la signature du contrat de génération le 28 octobre 2013, l'entreprise s'est engagée à développer les contrats de professionnalisation et d'apprentissage.

Au terme de l'année 2013, près de 3000 apprentis et alternants ont intégré l'entreprise et 306 actions de communication avec les écoles partenaires ont été réalisées.

FB 9
L
PT

Devant le succès rencontré par ces dispositifs et afin de continuer à impulser son engagement sur l'égalité entre les femmes et les hommes, Carrefour Hypermarchés s'engage à reconduire des actions de communication en communiquant les dispositions du présent accord auprès des établissements partenaires mais également dans les forums de recrutement.

De plus, il sera proposé aux étudiants qui le souhaitent, une journée au sein de nos établissements qui leur permettra de découvrir les différents métiers traditionnellement occupés par les hommes et les femmes de Carrefour sous la responsabilité d'un ou plusieurs cadres de l'entreprise.

Article 2.2 – Indicateurs de suivi

Afin d'assurer le suivi des actions, il sera procédé à l'évaluation :

- Suivi du nombre d'actions de communication dans le cadre des relations écoles,
- Répartition des embauches de jeunes de moins de 25 ans par sexe, catégorie professionnelle et niveau,
- Suivi du nombre de journée de découverte des métiers des hypermarchés.

4 – Actions en faveur des jeunes issus des quartiers sensibles

Dans le cadre de l'égalité des chances, Carrefour Hypermarchés s'est engagé depuis quelques années dans des actions permettant aux jeunes issus des quartiers sensibles de s'intégrer dans la société par le travail.

Sur la base du volontariat, des salariés de Carrefour Hypermarchés s'engagent à parrainer des jeunes femmes ou hommes diplômés, en recherche d'emploi et de les coacher jusqu'à ce qu'ils trouvent une activité professionnelle.

De part son importance sociale et l'implication de l'entreprise, la direction et les partenaires ont souhaité voir cet engagement qui s'intitule « nos quartiers ont du talent » figurer dans l'accord égalité entre les femmes et les hommes car il représente un symbole de la mixité sociale.

FB
10
W
PJ

TITRE 2 : LA FORMATION PROFESSIONNELLE

La formation dans les hypermarchés est un des piliers fondateur de la politique ressources humaines de l'entreprise.

A – Objectifs de progression : promouvoir l'égalité dans l'accès à la formation pour les salariés à temps complet et à temps partiels

L'accès à la formation professionnelle est un facteur déterminant pour assurer une réelle égalité des chances dans le déroulement des carrières et l'évolution professionnelles des femmes et des hommes.

Au 31 décembre 2013 avec 29 167 stagiaires et 577 241 heures de formation dont 45% pour les femmes, l'investissement formation a représenté 2,35% de la masse salariale.

L'accord Egalité entre les femmes et les hommes du 18 mai 2012 « rappelle l'égalité d'accès à la formation pour les salariés à temps complet et à temps partiel, et ce, quel que soit leur statut ».

Aussi, les parties signataires tiennent à réaffirmer leur attachement à ce principe ; elles veilleront à ce que les actions de formation tant pour le développement professionnel que pour l'adaptation aux évolutions de l'entreprise, bénéficient aux femmes et aux hommes de façon homogène, et ce sans distinction entre les salariés à temps complets et ceux à temps partiels.

La direction se fixe pour objectif que chaque établissement s'attachera à vérifier à ce que tous les salariés en contrat à durée indéterminée bénéficient d'une formation d'ici le terme de l'accord.

Afin de faciliter la participation de tous les salariés aux actions de formation ou séminaire d'entreprise, Carrefour Hypermarchés prend les engagements suivants :

- Faciliter l'organisation des formations (B.1)
- Sensibiliser par la formation afin de lutter contre les stéréotypes sexistes (B.2)
- Favoriser l'égalité d'accès à la formation des salariés en absence longue durée et faciliter le retour d'activité (B.3).
- Proposer des formations sur les thèmes de l'incivilité, la gestion des conflits et une information sur les violences conjugales (B.4)

B – Actions mises en œuvre

B-1 Faciliter l'organisation des formations

La participation à la formation doit être équitable et accessible pour tous les salariés. Afin de répondre à ces objectifs, les dispositions ci-dessous seront appliquées.

Article 1 – Pour les salariés partant en formation

Les parties conviennent de :

- o Confirmer par écrit aux salariés, au moins 28 jours avant le début de la formation que celle-ci aura lieu.

FB 11
SB PJ

Ce délai de prévenance s'appliquera de la même façon si la formation était annulée et ce quelque soit le motif.

- Remettre par courrier ou par mail, le « dossier participant » aux apprenants au moins 14 jours avant le début de la formation qui comprendra :
 - Une lettre d'invitation avec la date et le thème de la formation,
 - Un plan d'accès,
 - Une liste des participants,
 - Les dispositions relatives aux salariés ayant des contraintes familiales dans les conditions de l'article 2 du présent titre.
- Privilégier chaque fois que cela sera possible l'organisation des formations sur le lieu de travail des salariés ou à proximité.
- D'éviter la planification d'une formation le lundi matin.

Article 2 – Pour les salariés ayant des contraintes familiales

L'entreprise a, dans le précédent accord, mis en place pour les salariés ayant des enfants à charge âgés de 12 ans au plus ou enfants handicapés âgés de 16 ans au plus une prime de garde d'enfant en cas d'absence du parent salarié en raison de sa présence à une formation. Cette prime couvre le temps de déplacements pour se rendre sur le lieu de formation et/ou le temps passé en formation dès lors que ceux-ci se déroulent en dehors des horaires habituels de travail.

Cette mesure permettant de concilier les obligations familiales et professionnelles est reconduite dans le présent accord suivant les conditions ci-après :

- 24 euros brut pour 1 enfant,
- 35 euros brut pour 2 enfants,
- 46 euros brut pour 3 enfants,
- 57 euros brut pour 4 enfants et plus.

Le montant de cette prime s'apprécie par foyer et par session de formation.

Pour bénéficier de cette mesure, le salarié devra retirer auprès du service RH un formulaire de demande de prime de garde d'enfants. Une fois complété, ce formulaire accompagné des justificatifs correspondants, sera remis au service RH. Le paiement apparaîtra sur la fiche de paie du salarié après validation de la direction.

Article 3 – Pour les salariés souhaitant s'informer par le biais des modules e-learning

Entre 2012 et 2013, le rapport de situation comparée a permis de constater que 11493 salariés ont bénéficié de formations e-learning.

Devant l'efficacité de la mesure, la direction et les partenaires sociaux réaffirment ce dispositif de formation.

Ainsi, les salariés souhaitant bénéficier de formations e-learning afin d'élargir leur champ de compétence, de découvrir de nouveaux métiers ou de bénéficier d'un développement personnel, devront se faire connaître auprès de la direction de leur établissement en formulant une demande écrite précisant le métier ou le sujet concerné.

Dès lors, la direction mettra à leur disposition les modules e-learning existants dans les salles aménagées à cet effet.

Le temps passé à cette information ne sera pas décompté dans le temps de travail effectif.

FB

12

W

PJ

B.2 – Sensibiliser par la formation afin de lutter contre les stéréotypes sexistes

Afin de faire évoluer les mentalités, de lutter contre les stéréotypes et de vulgariser les problématiques liées à la mixité, Carrefour Hypermarchés s'engage à mettre en place, d'ici au terme de l'accord, une formation test sur le thème de l'égalité entre les femmes et les hommes.

Si ce test s'avère concluant, cette formation sera intégrée au catalogue des formations Carrefour et deviendra obligatoire.

B.3 – Favoriser L'égalité d'accès à la formation des salariés en absence longue durée et faciliter le retour d'activité.

L'article 12 de la loi n° 2014-873 du 4 août 2014 prévoit qu'à l'issue du congé parental ou d'une période d'activité à temps partiel pour élever un enfant, le salarié a droit à un entretien professionnel.

La loi prévoit également que le salarié peut demander à son employeur que l'entretien ait lieu avant la fin de son congé parental d'éducation. Au cours de l'entretien, ils organisent le retour du salarié, déterminent les besoins de formation et examinent les conséquences éventuelles du congé sur la rémunération et l'évolution de carrière du salarié.

L'accord égalité entre les femmes et les hommes du 18 mai 2012 prévoyait déjà un dispositif permettant aux salariés de bénéficier avant le départ et au retour de congé de maternité ou parental, sur la base du volontariat, d'un entretien avec la hiérarchie.

Dans le cadre de ce nouvel accord, les parties signataires conviennent que tous les salariés concernés par un départ en congé de maternité ou parental, à temps complet ou à temps partiel, bénéficieront du dispositif d'accompagnement ci-après :

Article 1- Salariés concernés par un congé de maternité ou parental temps complet ou temps partiel

1.1 - Un entretien professionnel avec la hiérarchie :

Avant le départ en congé maternité ou parental

- Au plus tard 30 jours avant le départ tout salarié sera reçu par la hiérarchie afin d'évoquer les dispositions concernant le départ, la durée du congé et les modalités relatives au retour de ce congé.

Au retour du congé maternité ou parental

- 30 jours avant la reprise d'activité professionnelle, les salariés recevront un courrier de l'entreprise les invitant à être reçus par le hiérarchique afin de faire le point de leur situation personnelle et professionnelle et de préparer le retour à l'activité professionnelle. A cet effet, ils examineront :
 - Les possibilités de retour à l'emploi initial ou à un emploi équivalent,

FB 13
PS

- o Les possibilités d'aménagement du temps de travail sans que celles-ci remettent en cause l'organisation du magasin ou des services ou rayons concernés.
- o Les besoins de formation et les conséquences éventuelles du congé sur la rémunération et sur l'évolution de carrière du salarié.

Afin de conserver un lien avec l'entreprise, les salariés en congé de maternité ou parental dont la durée est supérieure à 1 an resteront destinataires des informations d'ordre général ou des changements d'organisation liés à l'exercice de leur activité professionnelle.

Article 2 – Salariés absents pour un événement supérieur à 1 an

43 salariés dont 41 femmes ont bénéficié d'une formation suite à une absence supérieure à 1 an.

Aussi, les parties signataires conviennent pour les salariés dont l'absence concerne une maladie, un congé sans solde, un congé individuel de formation, un congé de présence familial ou un événement familial autre que la maternité et le congé parental, d'une durée supérieure à 1 an, de faire bénéficier à leur retour, s'ils le souhaitent, et ce dans un délai de 30 jours à compter de la reprise d'activité, d'un entretien avec leur hiérarchie, au cours duquel sera examiné leurs besoins en formation.

Ces formations seront validées et planifiées dans les 12 mois suivant le retour du salarié.

B.4 – Proposer des formations sur les thèmes de l'incivilité, la gestion des conflits et une information sur les violences conjugales

Article 1 - Incivilité et gestion des conflits clients

Les salariés du secteur caisses peuvent, dans le cadre de leur activité professionnelle, être confrontés à des problématiques liées à l'incivilité, à la violence ou à la gestion des conflits clients.

Afin de mieux gérer ces situations de crise, de rassurer les salariés et d'être à l'écoute des clients, Carrefour Hypermarchés proposera aux femmes et aux hommes de tous les secteurs qui le souhaitent, une formation « SOS conflit ou comment gérer les relations difficiles avec nos clients ».

L'entreprise se fixe pour objectif de former 800 salariés d'ici au terme de l'accord.

Article 2 – Violences conjugales

La violence conjugale est un problème qui concerne les femmes et les hommes et ce, quelle que soit leur origine ou leur catégorie professionnelle.

Ce problème de société, s'il est avéré peut être dévastateur pour les personnes concernées.

Dans le cadre de la responsabilité sociale, Carrefour Hypermarchés étudiera la possibilité de mettre en place une information sur ce thème afin de sensibiliser les salariés qui seraient intéressés.

Cette information fera l'objet d'un « pilote » sur un ou plusieurs établissements avant d'être déployée si nécessaire au niveau national.

FB
14
W
PJ

C- Indicateurs de suivi

Afin de mesurer la réalisation des objectifs de progression chiffrés, il sera procédé à l'évaluation annuelle de :

- Répartition du nombre de salariés ayant bénéficié de formations par sexe, par catégorie professionnelle et par niveau,
- Répartition du nombre d'heure de formation par sexe, par catégorie professionnelle et par niveau,
- Répartition du nombre de salariés ayant bénéficié de formation e-learning par sexe, par catégorie professionnelle et par niveau,
- Nombre de salariés ayant bénéficié d'une prime de garde d'enfants,
- Nombre de salariés ayant bénéficié d'un entretien avec la hiérarchie suite à un retour de retour de congé maternité, ou de congé parental,
- Répartition du nombre de salariés ayant bénéficié d'une formation au retour d'un congé supérieur à un an (maladie, congé sans solde, congés individuel de formation, congé de présence familial, congé maternité ou parental) par sexe, par catégorie professionnelle et par niveau.

FB ^{SB} 15 G
PJ

TITRE 3 : LA PROMOTION PROFESSIONNELLE

A – Objectifs de progression : augmenter l'égalité d'accès à l'évolution professionnelle

Article 1 – Assurer un dispositif de promotion identique pour les femmes et les hommes

Les parties signataires affirment que l'égalité professionnelle suppose que les femmes et les hommes soient en mesure d'avoir les mêmes parcours professionnels, les mêmes possibilités d'évolution de carrière et d'accès aux postes à responsabilités.

Chez Carrefour Hypermarchés, les règles de promotion et d'évolution de carrière s'appuient sur la compétence et la maîtrise de son métier.

Ces règles, identiques pour tous les salariés, sont intégrées dans le cycle annuel de gestion de carrière qui débute par un entretien individuel, SIPP ou ECC selon la catégorie professionnelle et se clôture par le comité carrière pour les salariés de la catégorie cadres.

Le cycle annuel de gestion de carrière permet de :

- Déterminer un calendrier permettant aux collaborateurs de positionner leur projet dans le temps,
- Détecter les potentiels évolutifs lors des entretiens individuels,
- Fixer les règles de progression des parcours de carrière et de rémunération,
- Encadrer la mobilité géographique,

Dans le respect des politiques édictées par l'entreprise.

Dans l'accord du 18 mai 2012, les parties signataires s'étaient fixées trois objectifs :

- Promouvoir 200 cadres de sexe féminin,
- Porter une attention particulière à l'accès des femmes de la catégorie employé à des postes de niveau 3 ou 4,
- Faire évoluer de 3% la part des salariés de la catégorie employé vers des postes de niveau 3 ou 4.

Au 31 décembre 2013, le rapport de situation comparée fait état d'un taux de promotion égal à 3% de l'effectif inscrit, soit 1852 salariés promus dont 47% de femmes et 53% d'hommes.

Les objectifs assignés ont été atteints :

- 234 cadres de sexe féminin ont été promues,
- L'accès des femmes de la catégorie employé vers des postes de niveau 3 ou 4 a progressé de plus de 6 points.

Pour le nouvel accord, les parties conviennent de reconduire les objectifs qu'ils s'étaient assignés lors de l'accord du 18 mai 2012 à savoir :

- Promouvoir 200 cadres de sexe féminin pendant la période de l'accord,
- Porter une attention particulière à l'accès des femmes à des postes de niveau 3 ou 4,

Article 2 – Actions mises en oeuvre

De façon à atteindre les objectifs fixés, Carrefour hypermarchés s'efforcera de :

FR
16
W
PT

Article 2.1 – Maintenir dans les viviers évolutifs les femmes et les hommes concernés par un congé maternité ou parental

Afin d'éviter de mettre un frein à l'évolution de carrière des femmes et des hommes qui s'absentent suite à un congé de maternité ou parental, il est convenu que si le collaborateur est détecté pour une évolution professionnelle, suite à un comité carrière, alors l'entreprise s'engage à maintenir son dossier dans les viviers des collaborateurs évolutifs jusqu'à sa reprise d'activité.

Article 2.2 - Encourager les femmes et les hommes à accéder à des fonctions à responsabilité

Les parties signataires sont d'accord pour affirmer que, les possibilités d'évolution sont offertes aux femmes et aux hommes qui le souhaitent et ont les compétences requises. Lorsqu'une promotion sera envisagée, que ce soit sur une fonction opérationnelle ou fonctionnelle, l'entreprise se fixe pour objectif de retenir une candidature masculine là où le poste est largement féminisé et une candidature féminine là où le poste est majoritairement occupé par des hommes, ceci afin de promouvoir la mixité au sein de l'entreprise.

L'évolution des cadres à des fonctions de directeur passe par une démarche « d'assessment center » menée par un cabinet extérieur.

A l'issue de ce dispositif, si les tests sont réussis, les collaborateurs sont nommés directeurs sur un établissement en France sans tenir compte de la période de nomination.

Afin d'encourager les femmes et les hommes à accéder à ces fonctions à responsabilité, la direction a revu les règles de mobilité pour faciliter la promotion professionnelle des femmes et des hommes en tenant compte des contraintes familiales. Ainsi, les campagnes de mobilité des directeurs sont principalement réalisées pendant la période estivale afin de limiter les impacts de la mutation sur la scolarité des enfants. De même, les femmes directrices sont principalement mutées dans les grandes agglomérations.

Article 2.3 – Proposer l'évolution d'un collaborateur sans référence à une limite d'âge

Lors de la négociation de l'accord du 18 mai 2012 les parties signataires avaient intégré une disposition selon laquelle un collaborateur, peu importe le sexe, pouvait évoluer sans qu'il soit fait référence à son âge.

Ce principe, nouveau à l'époque est rentré dans le fonctionnement normal de l'entreprise.

Néanmoins, cette disposition sociale étant une avancée majeure, les parties signataires conviennent de l'affirmer à nouveau dans le cadre du présent accord.

B – Accompagner la mobilité géographique au sein de l'entreprise

Article 1 – De l'ensemble des salariés concernés

Les postes disponibles au sein de l'entreprise Carrefour Hypermarchés pour tous les collaborateurs sont mis en ligne sur le site intranet « Enviedebouger.carrefour.fr ».

Grâce à cet outil, les salariés qui souhaitent devenir mobiles pour :

- des raisons personnelles : regroupement familial, raisons médicales...
- des raisons professionnelles : changement de poste, de métier, de lieu de travail,

SB
FB 17 W
PJ

peuvent postuler très facilement aux offres internes.

1- Les collaborateurs employés et agents de maîtrises

S'ils souhaitent la mobilité géographique, ils bénéficieront du dispositif d'accompagnement suivant :

- entretien de mobilité et de recrutement interne pendant les horaires de travail,
- prise en charge des frais de déplacements,
- participation aux frais de déménagement si nécessaire par le biais du 1% logement.

Dans le cadre du dispositif d'accompagnement à la mobilité, le paragraphe 8-6.1 « Dispositif d'accompagnement à la mobilité » du titre 8 « Emploi et dispositions sociétales » de la convention collective Carrefour il est stipulé les dispositions suivantes :

« La Direction s'engage à prendre des mesures relatives à l'accompagnement de la mobilité des salariés afin de concilier vie familiale et vie professionnelle.

Dans ce cadre, seront favorisées les mutations entre magasins.

Une priorité sera donnée aux salariés de catégorie « employés ou agents de maîtrise » sollicitant une mutation pour les raisons suivantes :

- suivi du conjoint muté(e) (conjoint, concubin ou pacsé),
- rapprochement familial (de ses parents ou de ses enfants).

Dès lors qu'un poste en CDI est ouvert, cette mutation sera réalisée dans les 3 mois qui suivent la demande écrite du salarié.

Pour les membres de l'encadrement faisant l'objet d'une convention de détachement dans le cadre d'une mission à durée déterminée, la Direction s'engage à ce que le collaborateur qui le souhaite puisse à l'issue de sa mission être réaffecté au sein de sa région Carrefour précédant son détachement. Dans ce cadre, une réaffectation sera recherchée prioritairement au sein du magasin d'origine.

Afin de garantir une meilleure efficacité à l'accompagnement à la mobilité et à l'accès au logement des salariés, la Direction étudiera, via le dispositif Action Logement, les différents leviers possibles. »

2 – Les cadres

La charte de gestion de carrières permet d'accompagner et de faciliter la mobilité géographique des cadres de l'entreprise.

L'ensemble des mesures apportant une aide à la mobilité géographique figurent dans « le guide de la mobilité » qui fixe, pour l'ensemble des cadres de l'entreprise, sans distinction de sexe, les règles concernant :

- les démarches administratives liées à la mobilité ;
- les prises en charge financières : prime de mobilité, frais déductibles et non déductibles ;
- la recherche de logement ;
- les démarches liées au déménagement ;
- la recherche de travail pour le conjoint.

FB
18
W
P5

Afin de mieux concilier la vie professionnelle et la vie personnelle, il est convenu que sur demande expresse du salarié concerné, la mobilité professionnelle pourra être suspendue pendant une période maximum de 3 ans pour les cadres rencontrant des difficultés personnelles liées notamment :

- à une séparation ou à un divorce,
- au décès du conjoint,
- à une situation de monoparentalité,
- à une maladie ou un handicap du conjoint ou d'un enfant.

Pour les salariés qui, à l'issue de la journée de découverte « mixité métiers », souhaiterait s'orienter vers un nouveau métier sur leur établissement ou un établissement de leur choix, la direction s'engage à faire figurer ses souhaits sur le document d'entretien annuel afin que sa demande soit prise en compte dès lors qu'un besoin serait existant sur un établissement.

Article 2 – Des salariés seniors

Le site « Enviedebouger.carrefour.fr » répond également à la demande des salariés seniors qui souhaitent être mobiles à titre professionnel ou personnel.

Le site permet au salarié concerné de :

- s'informer sur les conditions d'éligibilité à la mobilité et sur les passerelles,
- déclarer ses souhaits de mobilité,
- postuler sur un poste disponible.

Pour les salariés cadres de niveau 7 et 8 âgés de 58 ans et plus concernés par une mobilité géographique professionnelle et afin de réduire les risques de pénibilité liés au temps de trajet, la direction proposera aux salariés demandeurs, en fonction des opportunités de l'entreprise et du profil des collaborateurs, des mutations qui ne soient pas distantes de plus de 150 km maximum aller/retour ou dont le trajet aller/retour ne dépasse pas 3 heures entre l'ancien établissement et le nouvel établissement.

A l'issue d'un entretien entre la direction et le collaborateur concerné, une réponse par courrier sera apportée aux salariés demandeurs.

C- Indicateurs de suivi

Afin de mesurer la réalisation des objectifs de progression chiffrés, il sera procédé à l'évaluation annuelle de :

- Répartition du nombre de salariés promus par sexe, par catégorie professionnelle, et par niveau.
- Durée moyenne entre deux promotions professionnelles par sexe.
- Répartition du nombre de salariés promus à des fonctions d'encadrement et décisionnelles par sexe
- Nombre de mutations par sexe, par catégorie professionnelle et par niveau
- Nombre de salariés seniors de niveau 7 et 8 âgés de 58 ans et plus ayant bénéficié d'une mutation.

FB 19
h p J

TITRE 4 : LE DEROULEMENT DES CARRIERES

A – Objectifs de progression : Promouvoir l'accès à un niveau de qualification supérieur à l'issue d'un congé de maternité ou parental

Les parties rappellent que le sujet de la qualification est étroitement lié à la promotion professionnelle.

Au 30 septembre 2014, les femmes représentent 41,99% des employés niveau 4. Elles se fixent pour objectif de pouvoir augmenter la représentation des femmes employés niveau 4 à 43% d'ici au terme de l'accord

B- Actions mises en oeuvre

Article 1 – Assurer l'employabilité et l'évolution professionnelle

Dans le présent accord, sur les domaines liés à la formation et à la promotion professionnelle, les salariés concernés par un congé de maternité ou parental bénéficieront :

- o d'un examen de leurs besoins de formation avant la reprise d'activité,
- o du maintien de leur dossier dans les viviers des collaborateurs évolutifs jusqu'à la reprise d'activité.

Afin de développer leur compétence et leur employabilité, les salariés de retour d'un congé de maternité ou parental pourront, s'ils le souhaitent, demander à s'inscrire dans un parcours de formation par le biais d'une période de professionnalisation permettant l'obtention d'un Certificat de Qualification Professionnel (CQP) reconnu par la branche.

La direction s'engage à étudier ces demandes et à favoriser cette démarche. En cas de refus, la direction s'engage à motiver sa décision par écrit.

Article 2 – Assurer l'employabilité grâce à l'égalité des chances

L'égalité entre les femmes et les hommes passe par l'égalité des chances. Cette citation trouve sa source au travers de la formation EVOLUPRO dans laquelle Carrefour Hypermarchés s'est engagé depuis 2008.

Cette formation basée sur le strict volontariat, a pour objet d'améliorer la maîtrise de la langue française et permet ainsi aux stagiaires de développer leur employabilité en les rendant plus autonomes tant dans leur vie privée que professionnelle.

Depuis la mise en place de cette formation, 905 salariés ont été formés.

Dans le cadre de cet accord, l'entreprise entend poursuivre son engagement afin de continuer à donner aux femmes et aux hommes qui le souhaite la possibilité de progresser tant sur le plan professionnel que personnel.

Article 3 – Favoriser la mixité des métiers

L'égalité professionnelle passe par la mixité des métiers.

FB
SB
20
W
P

La volonté de l'entreprise et des partenaires sociaux est de promouvoir la mixité à tous les niveaux hiérarchique et dans les métiers.

Les actions qui sont développées dans cet accord doivent permettre de faire évoluer les mentalités et d'atteindre plus facilement les objectifs que les parties signataires se sont assignés.

Afin d'encourager les femmes et les hommes à aller vers plus de mixité dans les métiers et que chacun puisse évoluer au sein de l'entreprise, il sera demandé à la direction de chaque établissement de communiquer tous les mois, sur un emplacement dédié à cet effet, les postes à pourvoir au sein de leur établissement.

C – Indicateurs de suivi

Afin de mesurer la réalisation des objectifs de progression chiffrés, il sera procédé à l'évaluation annuelle de :

- Nombre de salariés ayant demandé à bénéficier d'un CQP par sexe et par catégorie professionnelle,
- Répartition du nombre de salariés ayant bénéficié de la formation « Evolupro » par sexe.

FB 21
LW PJ

TITRE 5 : LA REMUNERATION EFFECTIVE

L'égalité salariale est une constituante essentielle de toute politique visant à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, énoncée dans les textes européens et internationaux.

A – Objectifs de progression :

L'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes est un principe fondamental auquel les parties entendent accorder une attention particulière.

Carrefour Hypermarchés tient à acter que ce principe d'égalité de traitement concerne tous les éléments de rémunération alloués aux salariés, qu'il s'agisse du salaire de base, ou de tout autre avantage et accessoire, payé directement ou non, en espèces ou en nature, par l'employeur au salarié à l'occasion ou en contrepartie du travail de ce dernier.

Carrefour Hypermarchés rappelle également que tout écart de rémunération doit être justifié par des raisons objectives professionnelles.

La rémunération doit ainsi se fonder sur des critères objectifs, et plus particulièrement les performances, les compétences, l'expérience professionnelle et la qualification des salariés.

- Carrefour Hypermarchés s'engage à assurer, lors des révisions périodiques de salaire, l'égalité des rémunérations entre les femmes et les hommes pour un même travail et pour des performances, des compétences, une expérience professionnelle et une qualification identiques.

L'objectif de Carrefour Hypermarchés est donc de faire disparaître tout écart non justifié de la rémunération entre les femmes et les hommes à postes et compétences équivalents.

B- Actions mises en œuvre

Article 1 – L'égalité de rémunération dès l'embauche

Dans le cadre d'une politique de rémunération équitable, Carrefour Hypermarchés réaffirme que les salaires d'embauche à niveau de classification équivalente, doivent être strictement égaux entre les femmes et les hommes.

La grille de rémunération concerne les salariés de la catégorie employés et agents de maîtrise. Elle s'applique pour les femmes et les hommes, est progressive et évolue conformément aux classifications et à la prise de responsabilité.

La grille de rémunération est construite de telle sorte qu'à tous les niveaux de classification, il existe un échelon A qui s'applique à tous les salariés de la catégorie employés qui intègrent l'entreprise. Tous les salariés, femmes et hommes, intégrant l'entreprise passent par cette période d'accueil puis évoluent, selon les niveaux de classification, vers les échelons B ou C en fonction de leurs compétences.

FB
STB
22
W
R

Concernant les jeunes cadres intégrant l'entreprise, les salaires à l'embauche sont identiques pour les femmes et les hommes à expérience équivalente ; en effet, une grille de minima s'applique pour les différents niveaux de la catégorie.

Article 2 – Des éléments de rémunération identiques pour les temps complets et temps partiels

Le système de rémunération de Carrefour Hypermarchés est construit de manière équitable et non discriminante.

Il s'applique dans les mêmes conditions pour les femmes et les hommes et selon les principes de l'égalité salariale.

L'entreprise réaffirme que l'évolution de la rémunération des salariés est basée sur les compétences, l'expérience professionnelle, le niveau de responsabilité, les résultats et l'expertise dans la fonction occupée, sans considération du sexe.

Selon que l'on soit à temps complet ou à temps partiel, les éléments de rémunération, identiques, s'appliqueront à dû proportion du temps travaillé.

La partie fixe de la rémunération est calculée sans référence au sexe suivant les principes ci-après :

- Pour les employés et les agents de maîtrise, la rémunération est calculée à partir de la grille de salaire en fonction de leur base contractuelle et selon un taux horaire identique.

- Pour les cadres, quel que soit leur sexe, la rémunération est individualisée et basée sur la responsabilité et l'expérience.

Lors des campagnes d'augmentations individuelles, il sera rappelé aux responsables hiérarchiques les obligations légales en matière d'égalité salariale entre les femmes et les hommes de l'entreprise.

Concernant la partie variable, elle est calculée pour les femmes et les hommes et quelle que soit la catégorie professionnelle, suivant la même méthodologie.

Cette rémunération peut être notamment calculée suivant :

- des éléments conventionnels de branche ou d'entreprises propres au temps de présence ou à l'ancienneté,
- l'atteinte des objectifs de chiffre d'affaires,
- l'atteinte des objectifs professionnels, l'implication dans son travail ou dans la vie de groupe.

Les éléments variables sont identifiés dans la convention collective Carrefour ou dans les notes de procédure.

L'ensemble de ces éléments constitue la rémunération totale.

Dans le rapport de situation comparée, on vient identifier la rémunération moyenne sur toutes les catégories professionnelles.

Cette rémunération peut selon les catégories professionnelles faire ressortir des écarts de rémunération.

Ces écarts sont susceptibles de résulter de différents facteurs tels que l'ancienneté moyenne des femmes et des hommes, la surreprésentation des hommes ou des femmes dans certains emplois, certaines catégories professionnelles, certaines tranches d'âge ou encore certains types de contrats de travail.

FB 23
LW PJ

Au regard des explications ci-dessus, ces écarts ne peuvent démontrer une inégalité en terme de rémunération.

Article 3 – Garantir l'équité de rémunération en neutralisant l'impact de certains congés

Depuis la signature le 17 novembre 2008 du 1^{er} accord sur l'égalité entre les femmes et les hommes, l'entreprise s'est attachée à neutraliser l'impact des congés lié à la maternité, à la paternité ou à l'adoption.

La convention collective Carrefour Hypermarchés vient compléter ou bonifier les rémunérations et les droits des salariés relatif au congé de maternité, paternité ou adoption.

Dans le cadre de ce nouvel accord, l'entreprise renouvelle son engagement de garantir à ses salariés de retour de congé maternité, de paternité ou d'adoption, que cette période soit sans incidence sur leur rémunération.

Ainsi, si une augmentation générale de salaire a lieu pendant son congé de maternité, paternité ou adoption, le salarié aura droit, à son retour, à une revalorisation annuelle de son salaire au minimum égale à la moyenne des augmentations accordées durant son absence aux salariés de même niveau.

L'entreprise veillera à ce que les femmes et les hommes concernés, bénéficient de cette disposition.

C – Indicateurs de suivi

Afin de mesurer la réalisation des objectifs de progression chiffrés, il sera procédé à l'évaluation annuelle de :

- o Eventail des rémunérations par sexe,
- o Répartition des rémunérations mensuelles moyenne par sexe, par catégorie professionnelle et par niveau,
- o Rémunération mensuelle moyenne par sexe toute population confondue
- o Nombre de femmes dans les 10 plus hautes rémunérations.

FR
24
W
P

TITRE 6 : LES CONDITIONS DE TRAVAIL ET D'EMPLOI ET CELLES DES SALARIES A TEMPS PARTIELS

A – Objectifs de progression : Garantir l'égalité de traitement entre les salariés à temps partiels et les salariés à temps complet

Les parties conviennent que l'accès au temps complet et au temps partiel est « ouvert » pour les femmes et les hommes qui le souhaitent, quel que soit la catégorie professionnelle et dans le respect de l'organisation de l'entreprise.

Elles se fixent pour objectifs de :

- satisfaire 100% des salariés de la catégorie employés qui souhaitent un travail à temps partiel dans la mesure où l'organisation du travail le permet ;
- faire évoluer les mentalités afin que le pourcentage de temps partiel pour les cadres passe à 2% de cette catégorie professionnelle au terme de l'accord.

Au sein des Hypermarchés Carrefour, on constate qu'au 31 décembre 2013, 73% les salariés travaillent à temps complet dont 45% de femmes et 55% d'hommes.

Afin de permettre aux salariés de concilier plus facilement leur vie professionnelle et personnelle, la durée du travail à temps complet a été ramenée à 35 heures pour les employés et agents de maîtrise en 1999.

Dans le même temps, les cadres de niveaux 7 ont bénéficié d'un forfait jour équivalent à 215 jours travaillés.

Afin de mieux répartir les temps de travail et les temps de repos, dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire qui a abouti à une signature des organisations syndicales, le forfait jour de 215 jours a été généralisé aux cadres de niveau 8 et 9.

Concernant le temps partiel, la direction et les partenaires sociaux se sont engagés dès 1999, dans le cadre de plusieurs accords d'entreprise, à revaloriser la base minimum d'embauche qui est passée de 24 heures à 30 heures de travail effectif depuis 2004, ceci afin de réduire la précarité.

Au 31 décembre 2013, le rapport de situation comparée fait ressortir que 27% des salariés sont à temps partiels ; en remontant sur les années antérieures, on constate que cette valeur est stable depuis plus de 5 ans.

L'entreprise s'engage à garantir l'égalité de traitement en matière de rémunération et de conditions de travail aux femmes et aux hommes travaillant à temps complet ou à temps partiel.

B – le temps complet et le temps partiel accessible à tous

Article 1 – Pour les employés et agents de maîtrise

La direction et les partenaires sociaux ont le souci de faire concilier l'organisation et le temps de travail avec l'activité commerciale de l'entreprise en prenant en compte deux objectifs principaux :

- satisfaire le service client,

FB 25
LW PJ

- améliorer les conditions de travail des salariés.

Afin de répondre à ces objectifs, la direction et les partenaires ont signé des accords permettant de réduire, dès le mois d'octobre 1982, la durée du travail de 35 heures⁷⁵ à 35 heures pour les temps complets et de revaloriser la base minimum d'embauche à temps partiel de 24 heures à 30 heures de travail effectif.

Le temps partiel concerne les femmes et les hommes : même s'ils sont moins représentatifs, les hommes qui travaillent à temps partiel représentent 15% de cette population alors qu'ils étaient moins de 13% il y a encore 4 ans.

Ainsi, l'article 5-1 salariés à temps partiel de la convention collective Carrefour Hypermarchés stipule : « les salariés bénéficiant d'un contrat de travail à temps complet pourront, sur leur demande, se voir proposer un avenant leur permettant de travailler à temps partiel.

Dans le cas où cet avenant prévoirait une durée indéterminée, ils pourront, sur leur demande et sous réserve d'un préavis d'un mois minimum, bénéficier, de nouveau, d'un horaire de travail effectif à temps complet.

La modification de leur contrat deviendra effective à compter du 1^{er} jour du mois suivant la fin de ce préavis.

Les salariés bénéficiant d'un contrat de travail à temps partiel pourront, sur leur demande, se voir proposer un avenant leur permettant de réduire leur base horaire hebdomadaire contractuelle de travail effectif.

Dans le cas où cet avenant prévoirait une durée indéterminée, ils pourront, sur leur demande et sous réserve d'un préavis d'un mois minimum, bénéficier, de nouveau, d'un horaire de travail effectif à temps complet.

Les salariés à temps partiel qui souhaitent occuper un emploi à temps complet bénéficient d'un droit préférentiel pour obtenir un emploi de même caractéristique et vacant. Dans ce cas, ils se verront proposer un avenant leur permettant de travailler à temps complet ».

Au-delà des dispositions ci-dessus et afin de concilier au mieux la vie professionnelle et la vie personnelle, les salariés qui le souhaitent peuvent bénéficier :

- D'une formule d'organisation du travail « horaires îlots » qui « doit permettre d'offrir à chaque employé concerné la possibilité d'organiser lui-même ses horaires, en accord avec ses collègues, dans le cadre des plans de charge établis par le responsable du secteur.

Ainsi les salariés qui souhaitent légitimement bénéficier d'une plus grande souplesse dans la fixation de leurs horaires aux fins, notamment, de pouvoir mener avec plus de libertés leurs obligations familiales ou extra professionnelles, pourront se voir proposer, chaque fois que cela sera possible, l'organisation de leur travail en horaires îlots.

Les parties signataires souhaitent rappeler que cette organisation peut être mise en place dans tous les secteurs même si elle est particulièrement adaptée aux spécificités du secteur caisses. »

Au 31 décembre 2013, 9582 salariés dont 96% de femmes bénéficient de ce système d'horaires individualisés.

FB 26
W SB
PS

○ Du temps complet choisi ou Polyactivité qui concerne l'ensemble des salariés volontaires des secteurs commerciaux et caisses, sans distinction de sexe, ayant un contrat de travail à temps partiel au moins égal à 30 heures et qui souhaite bénéficier d'une revalorisation à 35 heures soit un temps complet.

Afin de lutter contre la précarité et dans le cadre de l'amélioration des conditions de travail et d'emploi et celles des salariés à temps partiels, la direction s'engage au cours de l'année 2015 à :

- faire un bilan sur la Polyactivité et, si nécessaire, ouvrir une négociation sur le sujet d'ici au terme de l'accord,
- rappeler au moyen d'un support de communication, aux directions des établissements, les règles relatives à la polyactivité.

Pour satisfaire à la demande des salariés qui souhaiteraient réduire ou augmenter leur base contractuelle, la direction s'engage à ce que les emplois à temps complet ou à temps partiels disponibles au sein de chaque établissement, soient communiqués aux salariés.

C – Adapter les conditions de travail des femmes enceintes

Article 1 – Faciliter l'accès à l'entreprise

Pour faciliter l'accès des femmes enceintes à l'entreprise, la direction s'engage, pour chacun de ses établissements à créer, en fonction de ses possibilités, des places de parking balisées « futures maman ».

Article 2 – Prévenir la pénibilité des femmes enceintes

L'entreprise entend prévenir la pénibilité au travail des femmes en situation de grossesse.

Des dispositions conventionnelles vont déjà dans ce sens :

○ La ½ heure « femme enceinte » qui permet aux salariées à compter du 1^{er} jour du 4^{ème} mois de grossesse de bénéficier d'une réduction d'horaire d'une demi-heure par journée travaillée sans perte de rémunération et au choix de la salariée, soit d'une prise de travail retardée, soit d'une cessation de travail anticipée.

○ Sur présentation d'un certificat médical attestant de son état de grossesse, toute salariée pourra obtenir un aménagement de son horaire hebdomadaire excluant le travail journalier au-delà de 20 heures.

○ De même, « Tout salarié ayant à son foyer un enfant de moins de 1 an dont il assure la garde pourra également obtenir un aménagement de son horaire hebdomadaire excluant le travail journalier au-delà de 20 heures jusqu'au premier anniversaire de l'enfant. »

Toujours pour réduire la pénibilité de ces salariées, la direction s'engage à créer d'ici 2016, un module de formation « Gestes et Postures futures maman » et proposer aux femmes enceintes qui le souhaite de bénéficier de cette formation.

Pour les personnes intéressées, si une formation est planifiée ou peut l'être, l'entreprise s'engage à former 100% des salariés volontaires.

FB 27
W
SJB
PJ

D – Indicateurs de suivi

Afin de mesurer la réalisation des objectifs de progression chiffrés, il sera procédé à l'évaluation annuelle de :

- Répartition du nombre de salariés à temps complet par sexe, par catégorie professionnelle et par niveau,
- Répartition du nombre de salariés à temps partiel par sexe, par catégorie professionnelle et par niveau dont la base horaire est :
 - Supérieur ou égale à 30 heures,
 - Inférieure à 30 heures,
- Répartition du nombre de salariés à temps partiel ayant repris un temps complet par sexe, par catégorie professionnelle et par niveau,
- Répartition du nombre de salariés à temps partiel senior par sexe, par catégorie professionnelle et par niveau,
- Nombre d'établissements ayant balisé des places de parking « future maman » et nombre de place,
- Nombre de salarié ayant suivi la formation « gestes et postures ».

FB

28

W P

TITRE 7 : L'ARTICULATION ENTRE LA VIE PROFESSIONNELLE ET LA VIE PERSONNELLE

Soucieux de s'adapter aux évolutions sociétales, Carrefour Hypermarchés a depuis 1999 négocié de nombreuses mesures concernant la parentalité. Les deux premiers accords égalités entre les femmes et les hommes ont permis de compléter les dispositions permettant de mieux concilier l'articulation vie professionnelle et vie personnelle.

Cette volonté se retrouve dans ce nouvel accord à travers les 3 points suivants :

- La sensibilisation de la hiérarchie aux enjeux de l'équilibre vie professionnelle et vie personnelle,
- La solidarité familiale et la cohésion sociale,
- Les mesures spécifiques en faveur de la parentalité.

A – Sensibilisation de la hiérarchie aux enjeux de l'équilibre vie professionnelle et vie personnelle

L'équilibre vie professionnelle et vie personnelle, la parentalité et le partage des responsabilités familiales représentent des fondamentaux pour assurer la qualité de vie au travail.

Les parties signataires conviennent qu'il faille remettre en cause les stéréotypes culturels sur l'image des femmes et des hommes face aux contraintes familiales.

Article 1 – Mesures liées à l'organisation des réunions

L'entreprise veillera à prendre en compte les contraintes de la vie familiale dans l'organisation des réunions. Ainsi sauf cas exceptionnels, les réunions devront être planifiées entre 9 heures et 18 heures.

Les réunions lors de la pause déjeuner doivent être évitées surtout si elles ne sont pas planifiées.

Afin d'éviter les déplacements, les réunions sous forme de vidéo conférences seront privilégiées. Pour atteindre cet objectif, la direction prendra des dispositions pour équiper au fur et à mesure quelques établissements pour chacune des régions Carrefour.

B – Solidarité familiale et cohésion sociale

Au cours de sa vie professionnelle, un salarié peut être confronté, dans son environnement familial, à des difficultés pour apporter un soutien à un membre de sa famille, notamment en termes de temps de travail.

Pour répondre à ces problématiques le législateur a mis en place des dispositifs tels que le congé de solidarité familiale ou le congé de soutien familial.

FB 29
LW PS

Article 1 – Le congé de présence familiale

En complément des congés conventionnels de l'entreprise et des congés légaux, Carrefour Hypermarchés a mis en place lors de l'accord égalité entre les femmes et les hommes du 18 mai 2012, le congé de présence familiale.

Ce congé, plus souple que les congés légaux, permet de répondre aux besoins des salariés pour faire face aux obligations familiales ou aux accidents de la vie ci-après :

- o naissances multiples,
- o Enfants ou parents handicapés,
- o Parents en fin de vie.

Depuis la mise en place de cette disposition, 45 salariés en ont bénéficié.

Dans le cadre de ce nouvel accord, la direction et les partenaires sociaux conviennent de compléter les dispositions ci-dessus en y ajoutant :

- o Enfants en fin de vie,
- o Parents en situation de dépendance.

D'autre part, conformément à l'accord du 24 novembre 2014 relatif au Compte Epargne Temps, le salarié pourra utiliser tout ou partie de ses droits acquis dans les conditions et pour la durée prévue par les dispositions légales et réglementaires qui les instituent.

Ce congé non rémunéré, devra être pris sur une période minimale de 1 mois et ne pourra excéder 24 mois à compter du 1^{er} jour de mise en place.

Il pourra éventuellement être accolé à un congé conventionnel.

Pendant la période de congé, les droits à congés payés ainsi que l'ancienneté du salarié seront suspendue.

Pour pouvoir bénéficier du congé de présence familiale, les salariés devront justifier d'une ancienneté minimale de 3 mois au moment de la demande.

A l'issue du congé, le salarié retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

Article 2 – Le don de jours de Compte Epargne Temps (CET) et de Congé Fin de Carrière (CFC) entre salariés

Dans le cadre de la solidarité et afin de renforcer les liens et la cohésion sociale entre salariés, les parties signataires conviennent d'appliquer les dispositions du « don de jours de CET et de CFC » entre salariés contenues dans l'accord d'entreprise du 24 novembre 2014 relatif au Compte Epargne Temps.

Les salariés ayant un ascendant (père, mère, beau-père, belle-mère), descendant (enfant du collaborateur ou du conjoint), conjoint, partenaire lié par un PACS ou concubin victime d'une maladie d'une particulière gravité rendant indispensable une présence soutenue et des soins contraignants peut bénéficier de don de jours de Compte Epargne Temps et de Congé Fin de Carrière de la part de ses collègues volontaires.

FB

30
W 6
R

Les modalités du don de jours s'appliqueront conformément aux dispositions de l'article 1.2 « Modalités du don » du titre III – « DISPOSITIONS COMMUNES » de l'accord d'entreprise relatif au Compte Epargne Temps.

Article 3 – Aider les salariés en situation de monoparentalité

Les salariés en situation de monoparentalité sont plus facilement exposés aux difficultés de la vie que ce soit au niveau matériel ou au niveau familial.

Concernant les difficultés d'ordre familiales, la convention collective de Carrefour Hypermarchés complétée des dispositions du présent accord apportera des solutions.

Sur les aspects matériels, le fonds de solidarité de Carrefour Hypermarché, qui est doté de 300 000 euros par an peut permettre de trouver des solutions rapides.

Sensibles à ces problèmes, la direction et les partenaires sociaux conviennent que les familles mono parentales qui se trouveraient momentanément en difficultés financières deviendraient prioritaires pour bénéficier du fonds de solidarité dans le respect des conditions fixées par la commission solidarité.

Article 4 – Aider les salariés avec le Centre d'Ecoute Psychologique « PSYA »

Afin d'aider les salariés souhaitant un soutien psychologique suite à un problème d'ordre personnel ou professionnel, la direction a mis en place un centre d'écoute psychologique « PSYA » au travers de deux objectifs principaux :

- Apporter l'écoute, le soutien et l'accompagnement aux collaborateurs qui en ressentent le besoin,
- Orienter, si nécessaire, les salariés vers les acteurs et/ou instances les mieux à même de les aider à faire aux difficultés rencontrées.

Ainsi les femmes et les hommes qui le souhaitent pourront échanger en toute confidentialité avec un psychologue par téléphone, via une plateforme de communication ou un service de messagerie et si nécessaire, être orienté vers un médecin ou un organisme spécialisé.

C – Mesures liées à la parentalité

Article 1 – Mesures liées à la garde d'enfants

- Le CESU « garde d'enfants »

Le CESU « garde d'enfants » (Chèque Emploi Service Universel) est réservé aux salarié(e)s dont le contrat de travail n'est pas suspendu (congé parental, congé sabbatique, etc...) et remplissant les conditions cumulatives suivantes :

- Avoir 1 an d'ancienneté au moment de la demande,
- Avoir 1 enfant à charge de moins de 6 ans ou un enfant handicapé de moins de 16 ans,
- Justifier de frais de garde liés à cet enfant.

Le montant du CESU est de 260 euros maximum par an, avec une participation de l'employeur à hauteur de 50%, l'autre partie restant à la charge du salarié bénéficiaire.

Ce montant s'apprécie par foyer.

FB 31 SS
W PJ

L'application est conditionnée au maintien du dispositif légal d'exonération en vigueur à la date de signature du présent accord. »

Article 2 – Mesures liées aux autorisations d'absence

o Les absences parentales

L'article 4-3 de la convention collective carrefour hypermarchés stipule que « les salariés ayant à leur foyer un ou deux enfants de moins de 18 ans ou un enfant reconnu handicapé, invalide ou atteint d'une affection grave et de longue durée par la sécurité sociale, l'administration ou un certificat médical, seront autorisés à s'absenter sans perte de salaire pour la première journée de maladie ou pour la durée d'hospitalisation ou de convalescence y faisant suite d'un de leurs enfants, ceci dans la limite de six jours par année civile. Cette limite est portée à neuf jours pour trois enfants ou plus de moins de 18 ans au foyer.... »

De plus, il est précisé,

« ...le salarié pourra s'absenter sans perte de salaire pour tout ou partie de ses droits, si l'état de santé de l'enfant le justifie et sous réserve de produire un certificat médical le prévoyant expressément, ceci dans la limite des six ou neuf jours prévus par le paragraphe précédent.

... En cas d'hospitalisation du conjoint ou du concubin et sur production d'un justificatif, le salarié peut obtenir une autorisation d'absence pour la première journée d'hospitalisation. La disposition de l'alinéa précédent applicable au « concubin » est étendue à la personne ayant conclu avec le salarié un Pacte Civil de Solidarité (PACS). Cette absence n'entraîne pas de perte de salaire dans la limite d'une journée par année civile. »

o Les absences autorisées pour circonstance de famille

En complément des dispositions relatives à la convention de branche, l'article 4-2.1 sur les jours d'absence liés au mariage et au décès précise :

Mariage :

Mariage d'un frère ou d'une sœur : 1 jour ouvré,

Mariage d'un frère ou d'une sœur de son conjoint ou de son (sa) concubin(e) : 1 jour ouvré

Décès :

Décès du père, de la mère, du beau père, de la belle mère, du beau-fils ou d'une belle-fille : 1 jour ouvré supplémentaire,

Décès du père, de la mère, d'un grand parent, d'un frère ou d'une sœur de son (sa) concubin(e) : 1 jour ouvré.

Déménagement :

Déménagement du salarié : 1 jour ouvré. »

L'article 4-2.2, stipule les dispositions se substituant à la convention collective de branche :

Décès du conjoint ou du (de la) concubin(e) ou d'un enfant du salarié :

FB
32
N P

Afin de mieux aider le salarié concerné à gérer ces circonstances difficiles, les parties signataires ont souhaité lui permettre de bénéficier, à sa demande, de l'un ou de plusieurs des aménagements ci-dessous :

- absence autorisée de 9 jours ouvrés sans perte de salaire,
- à la suite de cette absence autorisée, possibilité de prendre ses droits à congés ou repos supplémentaires dans la limite de trois semaines consécutives,
- versement d'une avance égale aux droits acquis sur la prime de vacances et/ou de fin d'année,
- aménagement de l'horaire de travail pendant les trois mois suivant le décès (répartition de l'horaire de travail, coupures, nocturnes, jour de repos, ...),
- salarié à temps partiel (en cas de décès du conjoint) : le salarié concerné qui le souhaite bénéficiera d'une affectation dans l'établissement lui permettant d'exercer une activité à temps complet. Dans ce cas, un avenant à son contrat de travail lui sera proposé.

Un certificat de concubinage sera fourni au service paie par le salarié absent pour circonstances de famille en raison d'un événement touchant son(sa) concubin(e) ou un membre de la famille de son (sa) concubin(e).

Les dispositions de l'alinéa précédent applicables au « concubin » sont étendues à la personne ayant conclu avec le salarié un Pacte Civil de Solidarité (PACS). »

Article 3 – Mesures liées aux congés

- o Favoriser le départ en congé à la même date pour les membres d'une même famille

Les parties signataires sensibles au bien être familial, réaffirment leur volonté de favoriser le départ en congé à la même date des membres d'une famille vivant sous le même toit.

C'est ainsi que dans son article 4-1.1 du titre 4 « Congés payés et absences », la convention collective prévoit que pour les magasins non saisonniers, « la direction fera bénéficier de 3 semaines de congés payés consécutifs les salariés qui le désirent, dans la période 15 juin-15 septembre.

De plus, les salariés des établissements autres que ceux des magasins saisonniers énumérés ci-dessous ayant à leur foyer un ou plusieurs enfants scolarisés bénéficieront, s'ils le désirent, de trois semaines de congés consécutifs pendant la période de vacances scolaires d'été. »

De même afin d'aider les familles monoparentales ou divorcées, la direction s'engage à positionner les congés des personnes concernées par les dispositions touchant aux positionnements des congés en tenant compte des décisions de justice fixant la garde de l'enfant à l'un ou l'autre des parents pendant les vacances scolaires.

Article 4 – Autres mesures liées à la parentalité

Les parties signataires ont souhaité, dans le cadre de cet accord, mettre en place des dispositions visant à mieux concilier la parentalité.

- o Horaires aménagés pour la rentrée scolaire

FB 33
W PJ

A l'occasion de la rentrée scolaire, sous réserve d'un délai de prévenance de 15 jours et après accord de la hiérarchie, les salariés ayant des enfants à charge pourront décaler leur prise de poste de façon à accompagner leurs enfants le jour de la rentrée des classes.

Cette disposition s'appliquera dans la mesure où l'organisation du planning du service ou du rayon concerné le permettra.

o Visites prénatales liées à la maternité

Concernant les autorisations d'absences pour visites prénatales, la convention collective Carrefour Hypermarchés précise que, « dans le cadre de la parentalité, la direction s'engage à autoriser pour les futurs pères une absence sans perte de salaire, pour accompagner la mère de leur futur enfant aux visites médicales prénatales et ceci à hauteur de trois absences par an.

Le salarié formulera par écrit sa demande dans un délai de prévenance de 15 jours. Un justificatif d'absence sera remis à sa hiérarchie.

La valorisation de cette absence correspondra à :

- o 3.5 heures pour les employés et agents de maîtrise,
- o Une demi-journée pour les cadres en forfait jours. »

Ainsi lorsque que le futur père souhaitera bénéficier d'une absence relative à la visite prénatale, sa demande sera satisfaite.

Concernant les autorisations d'absence des salariées enceintes pour se rendre aux examens médicaux obligatoires dans le cadre de la surveillance médicale de la grossesse, celles-ci en bénéficieront sans perte de salaire.

o Procréation Médicalement Assistée

Compte tenu des contraintes imposées par les traitements, les salariées qui suivent une Procréation Médicalement Assistée bénéficie d'un aménagement d'horaires pendant la durée de traitement.

La salariée formule par écrit sa demande avec un délai de prévenance de 15 jours. Un justificatif d'absence est remis à sa hiérarchie.

L'accord du 24 novembre 2014 relatif au Compte Epargne Temps prévoit que le salarié peut utiliser les jours épargnés au titre du CET notamment dans le cadre d'un congé lié à la famille.

Ainsi, les salariées concernées par la Procréation Médicalement Assistée pourront utiliser leurs jours de CET dans le respect des dispositions de l'accord CET du 24 novembre 2014.

La direction s'engage à répondre favorablement à 100% des demandes des salariées concernées par la Procréation Médicalement Assistée.

o Aménagement d'horaire pour les jeunes mamans

Toute salariée qui souhaite allaiter son enfant bénéficiera jusqu'à la date du 1^{er} anniversaire de celui-ci d'une réduction d'horaire d'une heure par journée travaillée, qui sera répartie en deux périodes de trente minutes, l'une pendant le travail du matin et l'autre pendant l'après-midi.

RB
SD
34
W P5

Cette réduction d'horaire, se fera sous la forme, soit d'une prise de poste retardée soit d'une cessation de travail anticipée.

o Congé parental d'éducation et congé de paternité.

Dans le cas des mesures liées à l'épanouissement de la vie de famille, il est convenu que les salariés pourront compléter leur congé parental d'éducation ou leur congé de paternité par l'utilisation de tout ou partie de ses droits épargnés au titre du CET (compte épargne temps) selon les modalités prévues par l'accord CET du 24 novembre 2014.

D – Indicateurs de suivi

Afin de mesurer la réalisation des objectifs de progression chiffrés, il sera procédé à l'évaluation annuelle de :

- o Répartition du nombre de jours de congés de paternité pris par rapport au nombre de jours théorique par catégorie professionnelle et par niveau,
- o Répartition du nombre de jours de congés de maternité ou d'adoption par catégorie professionnelle et par niveau,
- o Montant du complément de salaire versé par l'employeur pour le congé de paternité et de maternité,
- o Répartition du nombre de jours d'absences parentales par sexe, par catégorie professionnelle et par niveau,
- o Répartition du nombre de salariés ayant bénéficié d'un congé de présence familiale par sexe, par catégorie professionnelle et par niveau,
- o Répartition du nombre de jours de congés pour absences autorisées par catégorie professionnelle,
- o Nombre de salariés ayant bénéficié d'un CESU de « garde d'enfant »,
- o Nombre de salariés ayant bénéficié d'un don de jour de CET.

FB 35
L PJ

CHAPITRE 3 : ACTIONS EN FAVEUR DE LA COMMUNICATION ET DE LA SENSIBILISATION DES FEMMES ET DES HOMMES A L'EGALITE PROFESSIONNELLE

TITRE 8 : SENSIBILISER ET COMMUNIQUER

Avec le 2^{ème} accord sur l'égalité entre les femmes et les hommes, les parties signataires ont constaté qu'au sein de l'entreprise les mentalités changent et la mixité devient un enjeu important de la cohésion sociale.

L'atteinte des objectifs et la bonne application d'un accord d'entreprise passe par la l'appropriation des dispositions par le management et l'ensemble des salariés.

Afin de faire progresser les idées et d'ancrer l'égalité entre les femmes et les hommes dans tous les domaines de la politique ressources humaines de l'entreprise, la direction s'engage en 2015 à :

- Communiquer les dispositions de l'accord dès sa signature à l'ensemble de la ligne hiérarchique.
- Expliquer les dispositions et les enjeux de l'accord en participant aux comités ou réunions organisées par le management opérationnel ou fonctionnel.
- Mettre en place une campagne de communication au travers d'une affiche reprenant les principales dispositions de l'accord afin d'informer l'ensemble des salariés.
- Créer un livret « Egalité hommes femmes » précisant les principales dispositions du présent accord.
- Créer une file « Egalité Femmes-Hommes » et réunir les pilotes deux fois par an afin :
 - D'expliquer les mesures de l'accord,
 - De fixer des objectifs par établissement,
 - De valoriser les bonnes pratiques et les réussites,
 - De discuter sur les mesures qui pourraient être mises en place dans le futur.
- Valoriser les dispositions relatives à la parentalité auprès des hommes afin de leur faire prendre conscience que l'égalité les concerne aussi.
- Créer d'ici à 2016, un livret « atout mixité » illustrant des femmes et des hommes sur des fonctions ou métiers sur lesquels ils sont peu représentés.

FB
36
W P S

La volonté des femmes et des hommes de faire évoluer l'égalité entre les femmes et les hommes au sein de l'entreprise s'est traduite dans le 2^{ème} accord par la nomination d'un pilote « Egalité hommes femmes ».

Au 31 décembre 2013, on comptait 188 pilotes égalité au sein des hypermarchés Carrefour soit 98% du périmètre couvert.

L'entreprise se fixe pour objectif d'ici la fin de l'année 2015 d'avoir un pilote « Egalité Femmes-Hommes » dans 100% de ses établissements.

FB 37
W PJ

CHAPITRE 4 : MOYENS DONNES AUX PARTENAIRES SOCIAUX POUR PERMETTRE LE SUIVI DE L'ACCORD

A – Le rapport de situation comparée

Afin de vérifier le respect des engagements pris dans le cadre de cet accord et l'évolution des mentalités au sein de l'entreprise, la direction établira un rapport sur la situation comparée des conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes dans l'entreprise conformément aux dispositions légales.

Ce rapport analysera les écarts de salaires et de déroulement de carrière en fonction de l'âge, de la qualification et de l'ancienneté.

Il sera établi sur l'année civile soit du 1^{er} janvier au 31 décembre.

Les éléments de l'année N seront analysés au courant de l'année N+1.

Ce rapport de situation comparée permettra de :

- Mesurer les écarts sur les indicateurs qui sont déterminés dans le cadre de l'accord,
- Suivre les actions menées par l'entreprise en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes,
- Mettre en place des plans d'actions pour atteindre les objectifs fixés dans l'accord.

Article 1 : Le rapport annuel national de situation comparée :

Le rapport national de situation comparée de Carrefour Hypermarchés sera établi sur la base des données chiffrées des sociétés entrant dans le champ d'application de l'accord d'entreprise.

Article 2 : Le rapport de situation comparée par établissement :

La direction s'engage à ce que chaque établissement entrant dans le champ d'application de l'accord établisse un rapport annuel de situation comparée.

B – La commission égalité entre les femmes et les hommes

Article 1 - La commission nationale égalité entre les femmes et les hommes

Cette commission est composée de :

- 4 membres par organisation syndicale représentative au niveau national au sein de l'entreprise.
- 1 membre de la direction nationale.

Cette commission se réunit une fois par an afin que lui soit présenté le rapport annuel de situation comparée et le suivi des actions menées sur la période concernée.

FB
38
VW
PS

Le rapport de situation comparée est établi et présenté le 30 octobre de chaque année au plus tard aux membres de la commission nationale.

Un avis motivé sera établi par deux membres de la commission nationale qui seront désignés par les membres de la commission nationale en début de réunion.
Cet avis sera remis à la direction qui s'engage à le communiquer aux membres du comité central d'entreprises Carrefour Hypermarchés SAS dans le cadre de la présentation du rapport de situation comparée.

Article 2 – La commission égalité entre les femmes et les hommes au sein des établissements ou mono-sociétés

Au sein de chaque établissement ou mono-société dont l'effectif est supérieur à 200 salariés, une commission égalité hommes femmes sera mise en place.

Cette commission sera composée d'un membre par organisation présente au sein des établissements ou sociétés concernées conformément aux dispositions légales, du pilote égalité et éventuellement d'un représentant de la direction si le pilote n'est pas celui qui établit le rapport de situation comparée.

Cette commission se réunit une fois par an afin que lui soit présenté le rapport annuel de situation comparée de l'établissement ou de la mono société et le suivi des actions menées sur la période concernée.

Un avis motivé sera établi par les membres de la commission égalité hommes femmes.
Cet avis sera communiqué aux membres du comité d'établissement ou d'entreprise dans le cadre de la présentation du rapport de situation comparée.

C – Les moyens accordés aux membres des commissions égalité entre les femmes et les hommes

Afin d'enrichir le dialogue social et de faire évoluer l'égalité entre les femmes et les hommes au sein de l'entreprise, les parties signataires conviennent d'attribuer jusqu'au terme de l'accord, à chaque membre de la commission égalité de chaque établissement entrant dans le champ d'application du présent accord, 20 heures de délégation par année civile, soit du 1er janvier au 31 décembre sans pouvoir cumuler plus de 4 heures par mois.

Ces heures de délégation permettront aux membres de la commission égalité femmes/hommes des établissements et société concernée d'étudier les indicateurs relatifs à l'égalité, le rapport de situation comparée et les pistes de réflexion permettant de faire évoluer l'égalité entre les femmes et les hommes au sein de l'entreprise.

FB 39 STB
W PJ

CHAPITRE 5 : DISPOSITIONS FINALES

Article 1 – Conditions de validité de l'accord

La validité du présent accord sera subordonnée à sa signature par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives, conformément aux dispositions de l'article L.2232-12 du code du travail.

Article 2 - Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour la durée de 3 exercices annuels. Il prendra effet à compter du 1er janvier 2015 et prendra fin le 31 décembre 2017.

Article 3 - Date d'entrée en application

Le présent accord entrera en vigueur à compter du jour suivant son dépôt sauf dispositions particulières précisées dans l'accord.

Article 4 - Révision

Conformément à l'article L.2261-7 du code du travail, les parties signataires du présent accord ont la faculté de le réviser.

La demande de révision peut intervenir à tout moment, par l'une ou l'autre des parties signataires.

Elle doit être notifiée, par lettre recommandée avec avis de réception aux autres signataires ainsi qu'à l'ensemble des organisations syndicales représentatives non signataires.

Toute modification du présent accord donnera lieu à l'établissement d'un avenant. Ce dernier sera soumis aux mêmes formalités de publicité et de dépôt que celles donnant lieu à la signature du présent accord. L'avenant de révision devra être signé par au moins l'une des organisations syndicales représentatives de salariés signataires de l'accord ou y ayant adhéré, selon les dispositions légales en vigueur.

L'avenant se substituera de plein droit aux dispositions du présent accord qu'il modifie, conformément aux dispositions légales.

Article 5 - Dénonciation

Le présent accord pourra être dénoncé à tout moment par l'une ou l'autre des parties signataires, moyennant le respect d'un préavis de trois mois.

FB
40
W
PS

La dénonciation par l'une des parties signataire devra être notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception aux autres signataires et fera l'objet d'un dépôt conformément à l'article L.2261-9 du Code du Travail

Article 6 - Adhésion

Conformément aux dispositions légales en vigueur, une Organisation Syndicale représentative non signataire pourra adhérer au présent accord.

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

Article 7 - Dépôt et Publicité

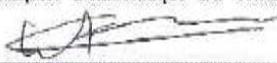
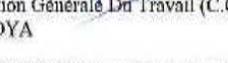
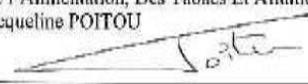
Un exemplaire signé du présent accord sera remis à chaque organisation syndicale représentative au niveau du groupe de sociétés relevant de la convention collective d'entreprises CARREFOUR. Le présent accord sera diffusé dès sa signature dans l'ensemble des établissements concernés.

Conformément à la loi, le présent accord sera déposé en deux exemplaires à la Direction départementale du travail et de l'emploi et de la formation professionnelle de l'Essonne (Evry) dont un exemplaire original signé par courrier et un exemplaire par courrier électronique), ainsi qu'un exemplaire au Greffe du conseil des Prud'hommes d'Evry.

Le présent accord est fait en nombre suffisant pour remise à chacune des parties signataires.

Fait à Massy, le 19 décembre 2014

Pour la Direction,
Stéphane BURON

Pour la Confédération Française Démocratique Du Travail (C.F.D.T.) Sylvain MACE	
Pour Le Syndicat National CFE-CCO de l'Encadrement du groupe Carrefour (SNRC C.F.E./C.G.C./Agro), Gérard BASNIER	
Pour la Confédération Générale Du Travail (C.G.T.) Claudette MONTOYA	
Pour la Fédération Générale Des Travailleurs De l'Agriculture, De l'Alimentation, Des Tabacs Et Allumettes (F.G.T.A. / F.O.) Jacqueline POITOU	

CHAPITRE 6 - INDICATEURS DE SUIVI

Les parties signataires conviennent que l'analyse du rapport de situation comparée sera réalisée sur tous les domaines de l'accord grâce notamment aux indicateurs énoncés ci-dessous.

Titre 1 : Les conditions d'accès à l'emploi

1. Répartition des effectifs par sexe, par catégorie professionnelle, par niveau et par type de contrat (CDI/CDD/Alternance)
2. Répartition des embauches par sexe, par catégorie professionnelle, par niveau et par type de contrat (CDI/CDD/Alternance)
3. Répartition des effectifs PGC et Textile par sexe, par catégorie professionnelle
4. Nombre de journées de découverte « mixité métiers »
5. Nombre de salariés ayant complété un questionnaire à l'issue d'une journée découverte « mixité métiers »
6. Répartition par sexe des candidatures à un poste de la catégorie professionnelle « cadre »
7. Suivi du nombre d'actions de communication dans le cadre des relations écoles
8. Répartition des embauches de jeunes de moins de 25 ans par sexe, catégorie professionnelle et niveau
9. Suivi du nombre de journées de découverte des métiers des hypermarchés

Titre 2 : La formation professionnelle

1. Répartition du nombre de salariés ayant bénéficié de formations par sexe, par catégorie professionnelle et par niveau
2. Répartition du nombre d'heures de formation par sexe, par catégorie professionnelle et par niveau
3. Répartition du nombre de salariés ayant bénéficié de formations e-Learning par sexe, par catégorie professionnelle et par niveau
4. Nombre de salariés ayant bénéficié d'une prime garde d'enfants
5. Nombre de salariés ayant bénéficié d'un entretien avec la hiérarchie suite à un retour de congé maternité ou de congé parental
6. Répartition du nombre de salariés ayant bénéficié d'une formation au retour d'un congé supérieur à un an (maladie, congé sans solde, congé individuel de formation, congé de présence familiale, congé maternité ou parental) par sexe, par catégorie professionnelle et par niveau

Titre 3 : La promotion professionnelle

1. Répartition du nombre de salariés promus par sexe, par catégorie professionnelle et par niveau
2. Durée moyenne entre deux promotions professionnelles par sexe
3. Répartition du nombre de salariés promus à des fonctions d'encadrement et décisionnelles par sexe
4. Nombre de mutations par sexe, par catégorie professionnelle et par niveau
5. Nombre de salariés seniors de niveau 7 et 8 âgés de 58 ans et plus ayant bénéficié d'une mutation

M 42
PJ W

Titre 4 : Le déroulement des carrières

1. Répartition du nombre de salarié ayant demandé à bénéficier d'un CQP par sexe et par catégorie professionnelle
2. Répartition du nombre de salariés ayant bénéficié de la formation EVOLUPRO par sexe

Titre 5 : La rémunération effective

1. Eventail des rémunérations par sexe
2. Répartition des rémunérations mensuelles moyennes par sexe, par catégorie professionnelle, par niveau
3. Rémunération mensuelle moyenne par sexe toute population confondue.
4. Nombre de femmes dans les 10 plus hautes rémunérations

Titre 6 : Les conditions de travail et d'emploi et celles des salariés à temps partiels

1. Répartition de nombre de salariés à temps complet par sexe, par catégorie professionnelle et par niveau
2. Répartition de nombre de salariés à temps partiel par sexe, par catégorie professionnelle et par niveau dont la base horaire est :
 - Supérieure ou égale à 30 heures,
 - Inférieure à 30 heures
3. Répartition du nombre de salariés à temps partiel ayant repris un temps complet par sexe, par catégorie professionnelle et par niveau
4. Répartition du nombre de salariés à temps partiels seniors par sexe, par catégorie professionnelle et par niveau
5. Nombre d'établissements ayant balisé des places de parking « future maman » et nombre de places
6. Nombre de salariés ayant suivi la formation « Gestes et postures futures maman »

Titre 7 : Articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle

1. Répartition du nombre de jours de congés de paternité pris par rapport au nombre de jours théoriques par catégorie professionnelle et par niveau
2. Répartition du nombre de jours de congés de maternité ou d'adoption par catégorie professionnelle et par niveau
3. Montant du complément de salaire versé par l'employeur pour le congé de paternité et de maternité
4. Répartition du nombre de jours d'absences parentales par sexe, par catégorie professionnelle et par niveau
5. Répartition du nombre de salariés ayant bénéficié d'un congé de présence familiale par sexe, par catégorie professionnelle et par niveau
6. Répartition du nombre de jours de congés pour absences autorisées par catégorie professionnelle
7. Nombre de salariés ayant bénéficié d'un CESU « garde d'enfant »

FB 43 SD
PSK

8. Nombre de salariés ayant bénéficié d'un don de jours de CET
9. Nombre de salariés ayant utilisé leurs jours de CET pour la PMA

[Signature]

[Signature]
[Signature]
[Signature]

NEGOCIATIONS ANNUELLES OBLIGATOIRES 2017 - Evolupro

Extrait de l'accord d'entreprise NAO du 1^{er} mars 2017

Article 1.2.5 : Poursuite du dispositif de formation EVOLUPRO pour l'année 2017

Mis en place depuis 2008, le dispositif de formation EVOLUPRO, original et spécifique développé par Carrefour Hypermarchés, basé sur le strict volontariat, a pour objet d'améliorer la maîtrise de la langue française et permet ainsi aux stagiaires de développer leur employabilité en les rendant plus autonomes tant dans leur vie privée que professionnelle. Ce dispositif s'inscrit donc parfaitement dans le cadre du plan d'employabilité durable.

Depuis sa création, 1122 salariés ont déjà pu en bénéficier. La Direction et les organisations syndicales signataires sont convenues de reconduire cette formation pour l'année 2017.

Les modalités de mise en œuvre se feront dans le respect des règles d'organisation et des critères de réussite qui ont fait le succès de cette formation, à savoir notamment :

- une formation rémunérée qui s'effectuera pendant le temps de travail,
- des frais de déplacement et de repas pris en charge par l'entreprise dans le respect de la procédure « voyages et déplacements » en vigueur,
- un lieu de formation en dehors des magasins.

Afin de continuer à promouvoir ce dispositif, la Direction poursuivra ses actions d'information et de communication au sein de l'entreprise.

SANTE, SECURITE ET QUALITE DE VIE AU TRAVAIL 2017/2019

Accord d'entreprises sur la santé, la sécurité et la qualité de vie au travail du 20 juillet 2017 :
accord à durée déterminée du 20 juillet 2017 au 19 juillet 2019.

Accord d'entreprises sur la santé, sécurité et la qualité de vie au travail

ENTRE

Les sociétés CARREFOUR Hypermarchés SAS ; Centre de Formation et de Compétences.

Représentées par Agnès BEKOURIAN, Directrice des Relations Sociales.

D'une part,

ET

Les Organisations Syndicales ci-dessous désignées :

LA CONFEDERATION FRANCAISE DEMOCRATIQUE DU TRAVAIL (C.F.D.T.)
Représentée par Monsieur Thierry BABOT, Délégué National Hypermarchés, dûment habilité ;

LE SYNDICAT NATIONAL CFE-CGC DE L'ENCADREMENT DU GROUPE CARREFOUR (SNEC CFE-CGC Agro)
Représentée par Monsieur Gérard BASNIER, Délégué National Hypermarchés, dûment habilité ;

LA CONFEDERATION GENERALE DU TRAVAIL (C.G.T.)
Représentée par Monsieur Franck GAULIN, Délégué National Hypermarchés, dûment habilité ;

LA FEDERATION GENERALE DES TRAVAILLEURS DE L'AGRICULTURE, DE L'ALIMENTATION, DES TABACS ET ALLUMETTES (F.G.T.A. / F.O.)
Représentée par Madame Jacqueline POITOU, Déléguée Nationale Hypermarchés, dûment habilité ;

D'autre part,

1
BT
PJ
TBS

Préambule

Titre I : La Commission Nationale Santé, Sécurité et Qualité de vie au Travail

Chapitre 1 -- Composition et rôle de la CNSSQVT

Chapitre 2 -- Les moyens accordés à la CNSSQVT

Chapitre 3 -- La gestion de crise

Titre II : Une politique Santé et Qualité de vie au travail : une démarche partagée et pluridisciplinaire

Chapitre 1 – Définitions

Article 1-1. La prévention des risques professionnels

Article 1-2. La prévention des risques psychosociaux

Article 1-3. La pénibilité

Article 1-4. La qualité de vie au travail

Chapitre 2 – L'implication des différents acteurs

Article 2-1. Les acteurs

2-1.1. Les acteurs internes au niveau National

2-1.2 Les acteurs internes au niveau Local

2-1.3. Les acteurs externes

Article 2-2. L'appropriation de la démarche

Titre III : Les principales composantes de la politique Santé, Sécurité et Qualité de vie au travail

Chapitre 1 – La pérennisation du référentiel santé et sécurité au travail

Chapitre 2 – Les conditions qui favorisent un travail de qualité

Article 2-1 : L'organisation et le contenu du travail

Article 2-2 : L'accès à l'information

Chapitre 3 – Maintenir et promouvoir la qualité des relations sociales

Article 3-1 : La qualité du dialogue social

Article 3-2 : Renforcer la qualité des relations de travail et la coopération

3-2-1. L'évaluation et la prévention des risques psychosociaux

3-2-1-1. Le collectif de travail, l'accompagnement du changement et l'utilisation des nouveaux outils numériques

3-2-1-2. La pérennisation de la cellule psychologique

3-2-1-3. La prévention, l'identification et la gestion de situations qualifiées de harcèlement

a. La prévention des situations de harcèlement

b. L'identification et la gestion des situations de harcèlement

2
TS
PT

3-2-1-4. La prévention et le traitement des incivilités externes

3-2-2. La convivialité et les pratiques d'un management bienveillant

3-2-2-1. Le Guide « Bien vivre ensemble »

3-2-2-2. Les pratiques d'un management bienveillant

a. Le rôle de l'encadrement

b. L'accompagnement de l'encadrement

3-2-3. Le droit d'expression par les études internes

Chapitre 4 – L'environnement de travail

Article 4-1. L'utilisation des lieux de travail

Article 4-2. L'aménagement des espaces de travail

Article 4-3. Les équipements de travail

Article 4-4. La signalétique sur les lieux de travail

Article 4-5. L'information des accidents du travail et des maladies professionnelles

Chapitre 5 – La prise en compte de la pénibilité au travail

Article 5-1. La pérennisation du Diagnostic pénibilité

Article 5-2. Le plan d'action de réduction des expositions des salariés exposés au-delà des seuils

Chapitre 6 – L'amélioration des conditions de travail des salariés

Article 6-1. L'association des membres de la CNSSQVT aux projets améliorant les conditions de travail

Article 6-2. Les actions de prévention par la formation

Article 6-3. « Mieux Travailler au Drive »

Chapitre 7 – La réalisation et le développement personnel

Article 7-1 : Des services facilitant la vie quotidienne

Article 7-2 : Développement de formations en faveur du bien-être

Article 7-2.1 : Formation capital santé

Article 7-2.2 : Prévention contre le tabac

Article 7-2.3 : Sensibilisation aux addictions

Chapitre 8 – La conciliation vie professionnelle et vie personnelle

Article 8-1. L'application des 15 engagements pour l'équilibre des temps de vie

Article 8-2. Les mesures en faveur de l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle

Article 8-3. Le droit à la déconnexion

Article 8-4. La cellule d'accompagnement social

3
B TBS
B
PJ

Titre IV : L'information, la sensibilisation et le suivi de la politique Santé et Qualité de vie au travail

Chapitre 1 – L'information et la sensibilisation sur la politique Santé et Qualité de vie au travail

Chapitre 2 – Le suivi de la mise en œuvre de l'accord : Le rapport Santé et Qualité de vie au travail

Article 2-1. Le rapport annuel national Santé et Qualité de vie au travail

Article 2-2. Le rapport annuel Santé et Qualité de vie au travail par magasin

Titre V : Dispositions finales

Article 1 - Conditions de validité de l'accord

Article 2 - Durée de l'accord

Article 3 – Conditions de suivi et clause de rendez-vous

Article 4 – Révision

Article 5 – Dénonciation

Article 6 – Adhésion

Article 7 – Dépôt et publicité

A TEB
4 BT
PT

Préambule

Soucieuses de renforcer la politique santé au travail des Hypermarchés Carrefour, les organisations syndicales et la Direction ont souhaité poursuivre ensemble une démarche permettant de répondre aux attentes des salariés et de l'entreprise dans ce domaine.

« La pérennité, l'indépendance et la croissance régulière de Carrefour sont fondées sur le travail des femmes et des hommes du Groupe ... », « L'efficacité de Carrefour prend sa source dans la motivation des femmes et des hommes qui y travaillent ainsi que dans l'organisation qui régit leurs rapports et définit leurs responsabilités », ces extraits tirés des Politiques Carrefour illustrent toute l'importance que l'entreprise donne à ses salariés et de ce fait, de la nécessité de préserver leur santé, sécurité et leur qualité de vie au travail.

A ce titre, la préservation de la santé physique et mentale des salariés doit se situer au cœur des préoccupations de l'entreprise et doit être intégrée à part entière dans ses processus de décision et dans son fonctionnement au quotidien.

Les parties conviennent que bien que le sujet de la santé au travail ainsi que la mise en œuvre d'une démarche appropriée de prévention des risques professionnels incombent à l'employeur, l'implication de l'ensemble des acteurs de l'entreprise est nécessaire afin d'assurer l'efficacité.

C'est d'ailleurs dans ce cadre, que la Direction et les organisations syndicales sont parvenues à la signature d'un premier accord triennal sur la santé au travail le 4 juillet 2012.

De nombreux accords et chartes ont également été signés par Carrefour dans le but d'améliorer la qualité de vie au travail des femmes et des hommes de l'entreprise (Accord Egalité Professionnelle, Accords Seniors, Accord Contrat de Génération, Accord sur l'accompagnement des fins de carrière, Accords Mission Handicap, la Charte des 15 Engagements pour l'équilibre des temps de vie...).

Aussi, dans le cadre de ce nouvel accord, qui s'inscrit dans le cadre des dispositions de l'article L.2242-8 du code du travail, les parties se sont ainsi rencontrées à 6 reprises entre le 16 novembre 2016 et le 21 juin 2017 afin de négocier un accord portant sur la santé et la qualité de vie au travail.

La Direction et les Organisations Syndicales signataires souhaitent par le présent accord pérenniser les actions déjà menées notamment dans le cadre du premier accord et développer la promotion de la qualité de vie au travail.

Les engagements en faveur de la santé et la qualité de vie au travail s'articulent autour des thématiques suivantes :

- une Commission Santé, Sécurité et qualité de vie au travail comme pilier de la mise en œuvre de l'accord
- une démarche qui doit être partagée et pluridisciplinaire ;
- les composantes indispensables de la santé et la Qualité de vie au travail ;
- l'information, la sensibilisation et le suivi de la santé et Qualité de vie au travail.

B
5
TS
BB
PJ

Titre I : La Commission Nationale Santé, Sécurité et Qualité de vie au Travail

Dans le cadre du présent accord la Commission Nationale Santé Sécurité au Travail est désormais dénommée Commission Nationale Santé, Sécurité et Qualité de vie au Travail (CNSSQVT).

Cette commission a été créée en 2007 puis prorogée en 2008 dans le cadre de l'accord droit syndical.

Dans le cadre du précédent accord, le rôle de la CNSSQVT a été renforcé.

Sans se substituer aux prérogatives des CHSCT de l'ensemble des établissements, le rôle de la CNSSQVT consiste à participer à l'analyse des risques professionnels et l'évolution de la qualité de vie au travail dans l'entreprise ainsi qu'à la proposition de mesures de prévention à mettre en œuvre.

Cette commission a pour mission :

- de veiller au respect des engagements du présent accord ;
- de contribuer aux réflexions relatives à la santé et à la qualité de vie au travail et d'être force de propositions ;
- de soutenir le suivi du référentiel de la politique santé, sécurité et qualité de vie au travail
- de mettre en œuvre de nouvelles actions de communication pour promouvoir l'action et les missions de la CNSSQVT, notamment par l'établissement d'un livret.

Les parties tiennent à définir précisément les missions de la CNSSQVT afin de les harmoniser avec celles des CHSCT d'établissement. A ce titre, les missions et moyens accordés à cette commission sont définis ci-après :

Chapitre 1 -- Composition et rôle de la CNSSQVT

La présidence de la CNSSQVT est assurée par un représentant de la Direction. Il sera assisté d'un représentant de la Direction Santé au Travail et éventuellement de responsables de l'entreprise dont la présence, en tant que spécialistes, permet d'enrichir les échanges sur les sujets inscrits à l'ordre du jour.

Les organisations syndicales seront représentées par une délégation composée de 4 membres désignés par elles et dont les noms seront transmis par écrit à la Direction des Relations Sociales par le Délégué Syndical National Hypermarchés, choisi parmi les membres élus ou désignés des CHSCT d'établissement.

A la fin de chaque réunion de la Commission, un tour de table sera effectué pour échanger sur les prochains sujets à aborder, ceci afin d'anticiper les thèmes pouvant être traités lors des prochaines réunions.

Le compte-rendu de chaque réunion de la CNSSQVT doit être affiché dans tous les établissements sur le panneau d'affichage prévu à cet effet.

La CNSSQVT contribue à la prévention des risques professionnels et participe à l'analyse, au niveau national, des risques professionnels auxquels peuvent être exposés les salariés de l'entreprise.

6
B
PJ
TB

Elle contribue à la promotion de la qualité de vie au travail dans l'entreprise et suscite toute réflexion et proposition qu'elle estime utile dans cette perspective au niveau national.

Cette commission est réunie à l'initiative de la Direction au moins 4 fois par année civile.

Chapitre 2 -- Les moyens accordés à la CNSSQVT

Les membres des délégations syndicales représentées à la CNSSQVT bénéficient d'un crédit d'heures trimestriel spécifique de 21 heures par membre. Les membres de la CNSSQVT pourront également bénéficier du crédit d'heures global attribué aux délégués syndicaux nationaux et prévu par l'accord de droit syndical sous condition de signature.

Cette commission sera assistée d'un expert pour :

- assurer la veille du respect du présent accord ;
- se faire conseiller sur des questions relatives à l'application pragmatique des mesures définies dans cet accord ;
- proposer des orientations d'actions prioritaires à mener ;
- avoir un avis sur des sujets plus « techniques » nécessitant l'avis d'un expert de la prévention des risques professionnels.

Le choix de l'expert s'opérera en accord entre la Direction et la majorité des membres des délégations syndicales représentées à la CNSSQVT.

Dès lors qu'une expertise locale, portant sur un sujet pouvant concerner plusieurs établissements, aura été menée au sein d'un établissement, le rapport de cette expertise sera communiqué à la CNSSQVT afin d'alimenter les échanges au niveau national.

Chapitre 3 : La gestion de crise

En cas de crise grave (pandémie, attentat terroriste, ...) affectant la santé et la sécurité des salariés, la Direction pourra organiser une réunion avec les Délégués Syndicaux Nationaux de chaque organisation syndicale représentative, afin d'échanger les informations nécessaires et de partager les éventuels plans d'actions.

Le Délégué Syndical National pourra donner mandat au Délégué National Adjoint ou à un membre de la Commission Nationale Santé, Sécurité et Qualité de Vie au Travail.

B
7 TB
B
PT

Titre II : Une politique Santé et Qualité de vie au travail : une démarche partagée et pluridisciplinaire

Chapitre 1 – Définitions

Article 1-1. La prévention des risques professionnels

L'article L. 4121-1 du Code du travail constitue le fondement de l'obligation pour le chef d'établissement de mettre en œuvre les mesures nécessaires pour préserver la sécurité, la santé (physique et mentale) et assurer le confort de ses salariés.

L'article L. 4121-2 du Code du travail pose pour sa part les grands principes généraux de la prévention, à savoir :

- éviter les risques ;
- évaluer les risques qui ne peuvent être évités ;
- combattre les risques à la source ;
- adapter le travail à l'homme ;
- tenir compte de l'état d'évolution de la technique ;
- remplacer ce qui est dangereux par ce qui n'est pas dangereux ou par ce qui est moins dangereux ;
- planifier la prévention en y intégrant dans un ensemble cohérent la technique, l'organisation du travail, les conditions de travail, les relations sociales et l'influence des facteurs ambiants, notamment les risques liés au harcèlement moral ou sexuel ainsi que ceux liés aux agissements sexistes ;
- prendre des mesures de protection collectives en leur donnant la priorité sur les mesures de protection individuelles ;
- donner des instructions appropriées aux travailleurs.

Article 1-2. La prévention des risques psychosociaux

Il est précisé qu'il n'existe pas de définition légale précise des risques psychosociaux. Le Ministère du travail énonce que les risques psychosociaux sont à l'interface de l'individu et de sa situation de travail d'où le terme de risque psychosocial. Sous l'entité des risques psychosociaux, on entend le stress mais aussi les violences internes (harcèlement moral et sexuel) et externes (exercées par des personnes extérieures à l'entreprise à l'encontre des salariés).

Les signataires rappellent que les risques psychosociaux revêtent une grande diversité et complexité, puisque s'y confondent souvent des éléments déterminants, des causes avec leurs effets ou conséquences. Ils évoquent à la fois un état physiologique et psychologique, leurs causes ou leurs effets.

Les parties signataires réaffirment la nécessité et l'obligation de prévenir les risques psychosociaux, contribuant ainsi au bien être des salariés et à une plus grande efficacité de l'entreprise.

Aussi, l'objectif de cet accord est de préserver la santé physique et psychique des salariés en s'appuyant sur le fait que l'activité professionnelle doit constituer une source de développement personnel pour chaque salarié sans que soit redouté d'effet négatif sur la santé ou l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée.

8
b
B
PJ
TB

Article 1-3. La pénibilité

Selon la législation, la pénibilité se caractérise par le fait d'être ou d'avoir été exposé au cours de sa carrière à des risques professionnels liés à « des contraintes physiques marquées », à « un environnement physique agressif » ou à « certains rythmes de travail susceptibles de laisser des traces durables, identifiables et irréversibles sur la santé du travailleur ».

Les facteurs de risques susceptibles de rentrer dans cette définition et énumérés par décret sont : les manutentions manuelles de charges, les postures pénibles définies comme positions forcées des articulations, les vibrations mécaniques, les agents chimiques dangereux y compris les poussières et les fumées, le bruit, le travail en milieu hyperbare ou par température extrême, le travail de nuit, en équipes successives ou alternantes, le travail répétitif.

Article 1-4. La qualité de vie au travail

L'Accord National Interprofessionnel du 19 juin 2013 définit la Qualité de Vie au Travail comme « *un sentiment de bien-être au travail perçu collectivement et individuellement qui englobe l'ambiance, la culture de l'entreprise, l'intérêt du travail, les conditions de travail, le sentiment d'implication, le degré d'autonomie et de responsabilisation, l'égalité, un droit à l'erreur accordé à chacun, une reconnaissance et une valorisation du travail effectué* ».

C'est dans ce cadre que les parties sont convenues de ce nouvel accord afin d'améliorer le bien être des salariés tout en améliorant la performance de l'organisation.

Chapitre 2 – L'implication des différents acteurs

Article 2-1. Les acteurs

Dans le précédent accord, les parties avaient insisté sur le fait que la mise en œuvre d'une politique de prévention des risques professionnels et de qualité de vie au travail nécessite la mobilisation de tous les acteurs de l'entreprise ainsi que leur action coordonnée.

Il est donc réaffirmé que l'implication de ces différents acteurs, permet de mettre en place une véritable politique de santé et de qualité de vie au travail pérenne, efficace et adaptée au fonctionnement de l'entreprise.

Dans cette optique, un effort important sera réalisé pour développer les ressources et les compétences internes de l'entreprise en la matière.

2-1.1. Les acteurs internes au niveau National

La Direction

La Direction de l'entreprise, consciente de l'importance des enjeux sociaux et économiques d'une politique de santé, sécurité et qualité de vie au travail forte, réaffirme son attachement à l'implication de tous ses niveaux hiérarchiques.

La Direction s'assure notamment de l'appropriation par chacun, des grandes orientations définies par le présent accord, ainsi que de leur bonne application. A ce titre, elle s'engage ainsi à décliner ces orientations tout au long de la ligne managériale.

9
DB
BB
PT
TB

La Direction des Ressources Humaines

La fonction Ressources Humaines, dans son rôle de conseil, d'appui et d'accompagnement des managers et des collaborateurs, constitue un interlocuteur privilégié, un lien central et indispensable avec les différents acteurs œuvrant dans le cadre de l'amélioration de la qualité de vie au travail.

Les acteurs de la fonction Ressources Humaines de proximité ont un rôle de veille, d'alerte et de remontée d'information sur la qualité des conditions de vie au travail.

La fonction Ressources Humaines veille à apporter aux salariés, conseil et accompagnement, notamment en matière de parcours professionnels, de développement des compétences et de formation.

La Direction Santé au Travail

La Direction Santé au Travail, créée en août 2012, est au cœur des préoccupations de santé et de sécurité des hommes et des femmes de Carrefour.

Cette Direction, rattachée à la DRH France, intervient sur trois domaines :

- les risques professionnels
- les risques psychosociaux
- la prévention de la pénibilité.

Elle communique sur des moyens de prévention afin d'éviter les accidents, développe le réseau national auprès des acteurs extérieurs tels que les CARSAT. Elle apporte un accompagnement technique à la Direction des Relations Sociales et à la Direction des Achats non marchands. Elle développe une communication auprès de la Commission Nationale Santé Sécurité au Travail et en externe auprès des différentes institutions. Elle participe à la création de plusieurs modules de formation adaptés à tous les salariés.

Les Relais Régionaux Santé au Travail

Les Relais Régionaux Santé au Travail seront dédiés aux Hypermarchés et rattachés directement aux Directeurs des Ressources Humaines de chaque bassin. Il développe le réseau de proximité auprès des acteurs extérieurs tels que les CARSAT.

Sans se substituer aux prérogatives des CHSCT des établissements, ils accompagnent les établissements ayant une forte sinistralité afin de mettre en œuvre une démarche proactive de prévention des risques.

Ils développent une communication auprès des Directions Régionales, des magasins, sur les thèmes de la Santé, Sécurité et Qualité de vie au Travail, et sur la mise en place et le suivi du présent accord.

La Commission Nationale Santé, Sécurité et Qualité de vie au Travail

Le rôle de la CNSSQVT étant central dans le cadre de la politique Santé, Sécurité et Qualité de vie au travail, les parties sont convenues qu'elle fasse l'objet d'un titre dédié à sa définition, son rôle, ses missions et ses moyens (cf titre I).

2-1.2 Les acteurs internes au niveau Local

Le Directeur d'établissement

Le Directeur d'établissement, dépositaire du pouvoir de décision et disposant des moyens de mise en œuvre de la politique de santé, sécurité et qualité de vie au travail, adaptée à son établissement, est garant de son application effective dans son périmètre de compétences. Il prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité au travail et protéger la santé physique et mentale des salariés.

Il veille à développer de bonnes relations de travail, à la fois hiérarchiques, entre collègues et avec les clients. Il doit être attentif à la conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle des membres de son équipe. La communication sous toutes ses formes au sein de l'équipe reste primordiale. Son action doit permettre de garantir une bonne articulation des projets collectifs et des projets individuels, de donner du sens au travail et au rôle de chacun et ne pas laisser le salarié seul face à ses difficultés. Le Directeur et son équipe de direction sont au premier plan pour détecter les premiers signaux pouvant être signe de mal-être.

A ce titre, la Direction d'établissement dispose de différents moyens et peut notamment procéder à une enquête globale ou à une écoute du personnel auprès de l'ensemble des salariés.

Il est rappelé qu'une telle démarche ne doit pas être ciblée sur un rayon ou une personne car elle a pour objet de permettre à la Direction d'avoir une vision indicative globale en matière de santé et sécurité au travail au sein de son établissement.

Il doit solliciter le support et les compétences techniques des différents intervenants ayant à connaître des questions de santé et de sécurité au travail (médecin du travail, les membres CHSCT, Manager Ressources Humaines, Manager Sécurité, Pilote Mission Handicap, le copilote CHSCT Mission Handicap, la Direction Santé au travail...).

Le CHSCT d'établissement

Le CHSCT de chaque établissement a un rôle central et est l'acteur clé de la prévention des risques professionnels au travail de l'évaluation des risques et des moyens de prévention à mettre en œuvre au sein des magasins.

Sans préjudice des dispositions légales, il est rappelé le rôle essentiel de cette instance dans l'énoncé de ses principales compétences et missions. Cet énoncé des compétences et missions du CHSCT n'est donc pas exhaustif.

Ainsi le CHSCT :

- contribue à la protection de la santé physique et mentale et de la sécurité des travailleurs de l'établissement et de ceux mis à disposition par une entreprise extérieure ;
- contribue à l'amélioration des conditions de travail ;
- veille à l'observation des prescriptions légales prises en ces matières.

C'est une instance de concertation, de contrôle, de proposition et d'alerte.

Pour accomplir ses missions, il procède à des actions concrètes :

- il participe à l'analyse des risques professionnels auxquels peuvent être exposés les travailleurs de l'établissement, ainsi que des conditions de travail et de l'exposition des salariés à des facteurs de pénibilité ;
- il procède à des inspections à intervalles réguliers ;
- il procède à des enquêtes en matière d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ou à caractère professionnel, et doit proposer des plans d'action.

L'encadrement/ le responsable hiérarchique

Le responsable hiérarchique, quel qu'il soit (Responsable de secteur, Manager Métier/Service...) a un rôle à jouer dans la préservation de la santé, sécurité et qualité de vie au travail du collaborateur et bien qu'il soit lui-même soumis à subordination.

Il est l'interlocuteur quotidien du collaborateur et est généralement de ce fait le premier informé en cas de difficulté. Il organise en effet le collectif de travail et prend notamment les décisions au plus près des équipes. Son rôle d'écoute est primordial.

Le responsable hiérarchique joue un rôle essentiel dans l'information : il prend en compte et traite les difficultés rencontrées par les salariés et s'attache à relayer auprès de son équipe les informations dont il dispose relatives à la vie de l'entreprise.

Il contribue à l'accompagnement et veille à la formation de son équipe.

Le Référent sécurité

Le Manager de Service Sécurité veille au bon respect par l'ensemble du magasin des règles d'hygiène et de sécurité. Il intervient en matière de prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles.

Il participe à l'animation de la prévention, et au suivi des actions du magasin. Il apporte ses connaissances et son expérience, participe et rédige l'évaluation des risques, l'élaboration et la mise à jour du document unique.

Il veille à la mise en œuvre effective des plans d'actions correctrices. De part sa compétence générale en termes de sécurité, il est le référent de la prévention des risques professionnels au sein du magasin.

Chaque salarié

La préservation de la santé, sécurité et qualité de vie au travail implique la participation de chacun.

A ce titre le salarié doit prendre soin de sa santé, de sa sécurité ainsi que de celles de ses collègues. Il contribue à la qualité de vie au travail tant pour lui-même, que de ses collègues et de sa hiérarchie, notamment en adoptant une attitude bienveillante et constructive.

2-1.3. Les acteurs externes

Le service de santé au travail

Le service de santé au travail est un intervenant essentiel dans le dispositif de prévention des risques professionnels.

Il a pour mission exclusive d'éviter toute altération de la santé des travailleurs du fait de leur travail. A cette fin, il :

- conduit les actions de santé au travail, dans le but de préserver la santé physique et mentale des travailleurs tout au long de leur parcours professionnel ;
- conseille les employeurs, les travailleurs et leurs représentants sur les dispositions et mesures nécessaires afin d'éviter ou de diminuer les risques professionnels, d'améliorer les conditions de travail, de prévenir la consommation d'alcool et de drogue sur le lieu de travail, de prévenir ou de réduire la pénibilité au travail et la désinsertion professionnelle et de contribuer au maintien dans l'emploi des travailleurs ;
- assure la surveillance de l'état de santé de tous les travailleurs en fonction des risques concernant leur sécurité et leur santé au travail, de la pénibilité au travail et de leur âge ;
- participe au suivi et contribue à la traçabilité des expositions professionnelles et à la veille sanitaire.

12

TB
BT
PT

Le réseau des CARSAT et de la CRAMIF (l'Ile-De-France)

Les caisses d'assurance retraite et de la santé au travail (CARSAT) sont des organismes de droit privé exerçant une mission de service public relative aux risques sociaux [(risque vieillesse, risques professionnels (accidents de travail et maladies professionnelles)], et de l'action sociale.

En matière de risques professionnels, elles ont notamment pour mission de :

- aider les entreprises et les CHSCT à évaluer les risques d'accidents de travail et de maladies professionnelles (AT-MP) dans un but de prévention ;
- développer des actions de formation, de conseil, et de prévention sanitaire et sociale dans le domaine de la maladie ;
- développer une politique d'actions sociales au service des populations en difficulté grâce à leur service social.

En complément du réseau CRAMIF/CARSAT, il sera possible de faire appel à des organismes tels que l'Agence Nationale pour l'Amélioration des Conditions de Travail (ANACT) et ses antennes régionales (ARACT) qui peuvent être des appuis précieux, en matière d'amélioration des conditions de travail, en agissant notamment sur l'organisation du travail et les relations professionnelles.

L'inspecteur du travail

L'inspecteur du travail a une compétence générale en matière de réglementation du travail. Il contribue également à la prévention des risques professionnels.

Outre le droit de faire toutes observations ou de constater les infractions à la réglementation de l'hygiène et de la sécurité, l'inspecteur du travail dispose de prérogatives particulières lui permettant, sous certaines conditions, de faire arrêter les travaux ou les activités portant atteinte à la sécurité ou à la santé des travailleurs.

Article 2-2. L'appropriation de la démarche

La promotion et le développement de la démarche de la qualité de vie au travail reposent sur l'appropriation de concepts et par l'acquisition de compétences de l'ensemble des acteurs concernés. Les parties conviennent de la nécessité de poursuivre les actions de formation et de sensibilisation.

Cette appropriation et cette acquisition passent notamment par :

- des actions de formation et de sensibilisation (Prévention des risques professionnels, le maintien dans l'emploi, la prévention des RPS...),
- des actions de communication (affiches, livrets, campagne de prévention, ...),
- la mise à disposition de mesures de prise en charge de salariés en besoin de soutien psychologique.

La formation relative à la prévention des risques professionnels, dédiée aux différents acteurs concernés étant indispensable, la Direction souhaite la poursuivre notamment pour l'ensemble du personnel de l'encadrement, ayant un rôle à jouer dans la préservation de la santé, sécurité et qualité de vie au travail des collaborateurs.

A ce titre, dans le cadre du plan de formation établi par l'entreprise, les actions de formation en matière de prévention des risques seront poursuivies.

TB
B6
PT

Des formations pertinentes doivent être délivrées à tous les acteurs de la politique santé et sécurité au travail, à savoir: les référents santé et sécurité au travail, l'encadrement, les membres CHSCT et les salariés.

Il a été décidé de la mise en place dans le cadre du précédent accord, d'une action de formation sur le thème portant sur le document unique d'évaluation des risques professionnels à destination des Managers Sécurité et des membres du CHSCT.

Ces formations devront être réalisées au plus tard 3 mois après la prise de fonction des salariés concernés.

Titre III : Les principales composantes de la Santé, Sécurité et Qualité de vie au travail

Chapitre 1 – La pérennisation du référentiel santé et sécurité au travail

Afin d'assurer un suivi efficace de la démarche santé et sécurité au travail, un référentiel a été défini dans le cadre du précédent accord.

Ce référentiel a été établi par la Direction avec la participation des membres de la CNSSQVT et porte sur les thèmes suivants :

- ✓ une politique santé et sécurité émanant de la Direction et réactualisée annuellement
- ✓ des objectifs définis chiffrés et contrôlables
- ✓ une veille réglementaire et technique
- ✓ un organigramme décisionnel en matière de santé et sécurité au travail
- ✓ une liste des métiers avec leurs contraintes inhérentes suite aux travaux paritaires de la FCD
- ✓ une liste des habilitations obligatoires
- ✓ un système de formation et de sensibilisation progressif et adapté au public concerné et définissant notamment les axes prioritaires
- ✓ des moyens techniques appropriés
- ✓ un système de gestion des anomalies et de partage d'expériences.

Les parties conviennent de reconduire ce référentiel dans le but d'une appropriation des thèmes par l'ensemble des acteurs.

Ce référentiel sera enrichi au fur et à mesure de l'évolution des cadres législatif et réglementaire et de l'organisation du travail, et pourra faire l'objet de mises à jour régulières. Chaque année, les membres détermineront les thèmes prioritaires pour l'année à venir.

Chapitre 2- Les conditions qui favorisent un travail de qualité

Article 2-1. L'organisation et le contenu du travail

Il est important de porter une attention aux conditions qui permettent à chacun de fournir un travail de qualité et qui préservent le lien social.

Chaque poste de travail fait l'objet d'une description qui est remise au salarié en même temps que le support d'entretien annuel.

Ainsi chaque salarié, acteur de la performance de l'entreprise, doit être informé précisément de ses missions, son périmètre de responsabilités, les moyens et les procédures internes en vigueur lui permettant d'accomplir ses tâches.

La communication doit permettre une bonne compréhension de la politique et de la stratégie de l'entreprise.

L'entretien annuel, moment d'échange entre le supérieur hiérarchique et le salarié sur le bilan de l'année écoulée, ne doit pas se limiter à une simple constatation du travail réalisé mais doit tenir compte du travail réel en y intégrant les éventuels aléas rencontrés par le salarié, les solutions apportées et les moyens mis à sa disposition pour l'exécution de sa mission.

Le salarié doit effectivement avoir une vision claire de ses missions.

Dès lors que le salarié a une vision claire et précise de son poste de travail, qu'il a connaissance de son périmètre de responsabilités alors il saura faire preuve d'autonomie et être force de propositions.

Les parties souhaitent également rappeler que la Qualité de Vie au Travail passe par une charge de travail identifiée et adaptée au temps de travail de chaque salarié.

Les parties rappellent également que l'effectif de chaque établissement doit être adapté à la charge de travail identifiée.

Article 2-2. L'accès à l'information

Dans un environnement marqué par des évolutions, par des transformations rapides, la bonne compréhension de l'environnement de l'entreprise, de sa stratégie, de son organisation, est essentielle pour que chaque salarié puisse situer son action dans un contexte plus global et développer sa capacité à agir.

Disposer des informations utiles à l'exercice de sa fonction est également nécessaire pour permettre à chacun d'exercer son activité dans des conditions adaptées.

Carrefour Hypermarchés s'engage en conséquence à porter une attention particulière à la fréquence et à la qualité de l'information communiquée à ses salariés sur ses enjeux, ses résultats, l'actualité de ses métiers...

Pour cela, de nouveaux outils digitaux d'information ou de formation, largement accessibles, seront développés.

Pour l'ensemble des salariés et en particulier pour les nouveaux embauchés, une présentation de Carrefour sera mise à leur disposition sous un format adapté via notamment le portail intranet et les différents réseaux sociaux d'entreprise. Les initiatives visant à permettre à des groupes de salariés exerçant des fonctions similaires de partager des bonnes pratiques ou des informations utiles sont également favorisées.

15

B

TB
B
PJ

L'entreprise s'engage à encourager les managers à mettre en place des dispositions facilitant l'accès à l'information pour tous les salariés quelle que soit l'organisation du travail.

Chapitre 3 – Maintenir et promouvoir la qualité des relations sociales

Article 3-1 : La qualité du dialogue social

L'accord de droit syndical en date du 17 janvier 2013 démontre que la pratique du dialogue social et le souci d'un bon fonctionnement des instances représentatives du personnel, sont des facteurs d'équilibre des rapports sociaux au sein de l'entreprise et contribuent à son développement.

En effet, les relations sociales chez Carrefour s'inscrivent dans le cadre d'une tradition de pratique constante et soutenue de dialogue social. A cet effet, les parties sont convenues de faire bénéficier aux organisations syndicales de moyens supplémentaires leur permettant de poursuivre cette volonté de dialogue social ainsi que de remplir efficacement leur mission.

L'accord rappelle que nul ne peut être inquiété en raison de son affiliation ou de son appartenance à une organisation syndicale, ni en raison de l'exercice d'un mandat représentatif électif ou désignatif.

Les représentants des organisations syndicales ne peuvent faire, eu égard à leur activité syndicale, l'objet de discrimination.

Carrefour souhaite, renouveler son engagement à ce que l'exercice d'un mandat, qui constitue un engagement personnel, ne soit pas un frein au déroulement de la carrière d'un représentant du personnel.

L'évolution professionnelle des salariés disposant d'un mandat (désignatif et/ou électif) dépend, comme pour l'ensemble des salariés, des postes à pourvoir d'une part et des compétences et aptitudes professionnelles d'autre part.

Dans la continuité du dialogue social et dans l'intérêt des salariés de Carrefour, les parties au présent accord réaffirment leur volonté de maintenir, les dispositions qui prévoient l'abondement du crédit d'heures mensuel des membres élus des CHSCT de chaque établissement de 5 heures par mois.

Article 3-2 : Renforcer la qualité des relations de travail et la coopération

Les parties soulignent l'importance de la qualité des relations de travail tant avec la hiérarchie qu'entre collègues, laquelle contribue à la motivation de l'ensemble des salariés.

En effet, dans l'intérêt du bien-être des salariés et de l'implication dans le travail, il est indispensable que les relations de travail évoluent dans un cadre solide et uni, basé sur la confiance, l'équité, l'écoute et le respect de chacun.

La qualité des relations de travail passe également par un dialogue entre tous les acteurs de l'entreprise. Les relations doivent être fondées sur la transparence et l'écoute.

3-2-1. L'évaluation et la prévention des risques psychosociaux

Dans le cadre de la mise en œuvre du premier accord et en collaboration avec les membres de la Commission Nationale Santé Sécurité au Travail, une méthodologie d'évaluation des risques psychosociaux a été élaborée.

La méthode retenue par Carrefour est la méthode VEZINA, pour l'analyse des risques psychosociaux, reconnue scientifiquement par l'Institut National de santé public du Québec.

C'est un outil simple de mesure qui permet :

- d'identifier les actions à mettre en place
- de prendre en compte les facteurs de risques organisationnels à partir d'une collecte de renseignements (Milieu de travail, Gestion des ressources humaines...)

Cet outil repose sur un guide d'entrevue permettant d'analyser les risques psychosociaux dans l'entreprise.

Ces entrevues ont pour principal avantage de permettre au collaborateur de s'exprimer ouvertement sur les différents risques psychosociaux rencontrés et non pas au travers d'un questionnaire plus restreint en termes d'analyse des données ultérieures.

Ainsi, le groupe échange sur la réalité de l'indicateur de risques donné, dans son environnement de travail.

L'évaluateur accompagne le groupe dans la formalisation des pistes d'amélioration.

L'intégration dans l'outil eS@nté se fera via un nouvel onglet RPS, placé dans la barre de Menu.

Le document unique du magasin comportera l'analyse de tous les risques qu'ils soient physiques ou psychosociaux.

La Direction s'engage à ce que tous les magasins aient procédé à cette évaluation conformément à cette méthodologie établie. Les résultats et plan d'action de cette évaluation doivent être insérés dans le document unique d'évaluation des risques professionnels.

En effet, cette évaluation est nécessaire pour assurer une prévention efficace des risques psychosociaux et donc préserver la qualité de vie au travail des collaborateurs.

A ce titre, la Direction développera dès 2017, une formation relative à l'évaluation des risques psychosociaux conforme à la méthodologie mise en place avec les membres de la Commission Nationale Santé Sécurité au Travail depuis 2014. Cette formation sera dispensée aux personnes en charge de cette évaluation.

La Direction s'assurera de la réalisation de ces évaluations. Un suivi de l'avancement de la réalisation de ces évaluations fera l'objet d'une présentation auprès des membres de la CNSST.

Une fois l'évaluation effectuée, un plan d'action sera mis en place et suivi par chaque établissement, en lien avec le CHSCT.

3-2-1-1. Le collectif de travail, l'accompagnement du changement et l'utilisation des nouveaux outils numériques

Le collectif de travail repose essentiellement sur la qualité du management qui doit favoriser les échanges, la coopération, l'entraide et la convivialité entre salariés.

L'implication individuelle doit également contribuer à une dynamique collective d'atteinte de résultats.

L'encadrement doit donc jouer un rôle essentiel dans l'animation de cette dynamique collective d'autant plus important lorsqu'il doit notamment accompagner le changement.

Les nouveaux outils digitaux, tels que la messagerie électronique, les smartphones et ordinateurs portables, font partie intégrante de l'environnement de travail et sont indispensables à l'activité de l'entreprise.

Pour autant, ils ne doivent pas perturber le collectif de travail notamment en conduisant à l'isolement des salariés.

Aussi, l'usage de ces nouveaux outils numériques doit respecter la qualité des relations entre les salariés, garantir le maintien d'une relation de qualité et de respect de chaque salarié, et respecter le temps de vie privée du salarié.

Les nouveaux outils digitaux ne doivent pas devenir un moyen exclusif de communication et de management.

A cette fin, des formations et des applications numériques pédagogiques seront proposées aux managers et leurs équipes.

3-2-1-2. La pérennisation de la cellule psychologique

En juillet 2012, afin d'aider les salariés qui en ressentent le besoin, la Direction a mis en place une cellule d'écoute psychologique.

Les parties conviennent de pérenniser ce dispositif d'écoute et de soutien psychologique ainsi créé depuis 2012.

Ce service, assuré par des psychologues cliniciens diplômés et soumis au code de déontologie de cette profession, est anonyme, individualisé et strictement confidentiel.

Il permet d'apporter une écoute, un soutien, un accompagnement, d'orienter, si nécessaire, les salariés vers les acteurs et/ou instances les mieux à même de les aider à faire face aux difficultés rencontrées qui peuvent être liées à la vie professionnelle et/ou personnelle.

3-2-1-3. La prévention, l'identification et la gestion des situations qualifiées de harcèlement

L'ANI du 26 mars 2010 sur le harcèlement et la violence au travail précise que « le respect de la dignité des personnes à tous les niveaux est un principe fondamental qui ne peut être transgressé, y compris sur le lieu de travail. C'est pourquoi le harcèlement et la violence, qui enfreignent très gravement ce principe sont inacceptables ».

Dans ce sens et au-delà d'éventuelles sanctions disciplinaires, les parties conviennent que soient menées des actions de prévention et de sensibilisation.

➤ **Le harcèlement moral :**

Les comportements de harcèlement moral sont "les agissements répétés qui ont pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel."

Les victimes de harcèlement moral peuvent se trouver en état de stress et subir une altération de leur santé mentale et physique.

➤ **Le harcèlement sexuel :**

Les comportements de harcèlement sexuel sont "des propos ou comportements à connotation sexuelle répétés qui soit portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante ». Y sont assimilés également, toute forme de pression grave, même non répétée, exercée dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle, que celui-ci soit recherché au profit de l'auteur des faits ou au profit d'un tiers.

Le harcèlement sexuel est un comportement fautif, interdit par le règlement intérieur de l'entreprise.

Toute personne peut être reconnue auteur de harcèlement sexuel, quel que soit son emploi dans l'entreprise, quelle que soit son orientation sexuelle, et quel que soit le lien qui existe entre elle et la victime.

a. La prévention des situations de harcèlement

Les parties soulignent que les actes de harcèlement sexuel, de harcèlement moral et de violence au travail constituent un délit au regard de la loi. Ils sont strictement interdits et sanctionnés tel que stipulé dans le règlement intérieur de chaque magasin.

Des actions de communication seront mises en place pour l'ensemble du personnel afin de comprendre ce que sont les situations de harcèlement.

Des actions de formation seront également organisées afin de permettre à l'encadrement de prévenir, détecter et gérer des situations de harcèlement.

b. L'identification et la gestion des situations de harcèlement

L'article L1152-1 du Code du travail précise qu'« aucun salarié ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation de ses conditions de travail susceptibles de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel ».

Le harcèlement peut être exercé par la hiérarchie, par un collègue, par un salarié à l'encontre de sa hiérarchie ou par un tiers.

Il ne doit pas être confondu avec l'usage normal du pouvoir de direction de l'employeur.

Tout salarié s'estimant victime ou témoin de harcèlement peut s'adresser à sa hiérarchie, à la Direction, aux acteurs de la santé ou aux représentants du personnel.

L'employeur doit donc prendre les dispositions nécessaires en vue de prévenir les actes de harcèlement. Il doit notamment ainsi, dans les meilleurs délais rechercher si une enquête ou

une mesure de prévention s'impose, le cas échéant en collaboration avec le représentant du personnel saisi par le salarié et si ce dernier le souhaite.

Les situations présumées de harcèlement devront donc être examinées. Au cours de l'enquête, les principaux intéressés sont reçus et les témoignages sont recueillis pour analyser et évaluer les faits pour dégager les termes d'une résolution de la situation.
A ce titre, il est nécessaire de disposer d'informations détaillées et précises et de garantir une écoute impartiale avec les différentes parties impliquées.

Dans l'hypothèse où le Directeur d'établissement est mis en cause, l'enquête peut être menée par le Directeur des Ressources Humaines Bassin et le Responsable Régional Ressources Humaines en collaboration avec le Directeur Régional et les Représentants du personnel éventuellement saisis par le ou les salariés.

Durant cette enquête, les mesures prises doivent permettre de garantir la protection tant de la victime que de la ou des personnes mises en cause.

Au terme de l'enquête, la Direction du magasin reçoit le salarié et la personne mise en cause, et à la demande du salarié plaignant, s'il y a participé, le Représentant du personnel éventuellement saisi par le salarié, pour les tenir informés des conclusions de l'enquête.

S'il est établi qu'il y a eu des actes pouvant être qualifiés de harcèlement, dans ce cas le Directeur du magasin prend les mesures disciplinaires à l'égard du ou des auteurs et permet à la victime de bénéficier d'un soutien ou d'une aide à son maintien dans emploi ou encore à son retour dans l'emploi.

Des mesures d'accompagnement peuvent également être mises en œuvre notamment par le biais de la cellule d'écoute et d'accompagnement social ou par le service de santé au travail ou par un consultant missionné par la Direction du magasin.

Les parties au présent accord soulignent que les enquêtes sur les situations de harcèlement peuvent toucher des situations individuelles intimes, tant pour les personnes dénonçant les faits, que pour les personnes mises en cause.

A ce titre, le Directeur d'établissement et les instances représentatives du personnel doivent informer l'ensemble des salariés concernés de leur responsabilité et des risques encourus concernant les propos et/ou écrits qu'ils pourraient émettre dans le cadre de ces enquêtes.

En outre, les parties au présent accord entendent préciser qu'un recours répété à ces enquêtes est susceptible de nuire à leur impact sur le climat social du magasin et donc sur leur efficacité ; cette utilisation excessive des enquêtes, pouvant elle-même générer mal-être et stress pour les salariés injustement mis en cause.

3-2-1-4. La prévention et le traitement des incivilités externes

Préoccupées par les incivilités et violences auxquelles peuvent être confrontés les salariés, tant de la part de la clientèle que de la part d'autres salariés, les parties souhaitent développer les mesures existantes afin de réduire ce phénomène et intervenir lorsqu'il se produit.

Ces violences telles que définies précédemment ont une incidence sur les conditions de travail des salariés et particulièrement ceux qui sont en contact permanent avec la clientèle. Elles

20

TB
B
PT

peuvent avoir des conséquences sur l'intégrité physique et mentale des salariés qui en sont victimes.

A ce titre, lors de leur arrivée dans l'entreprise, les nouveaux embauchés seront informés des risques d'incivilité et de violences auxquels ils sont susceptibles d'être exposés. Ils seront également avisés du comportement à adopter, de leur droit, et des mesures à prendre notamment en faisant appel au Service Sécurité de l'établissement si nécessaire.

En outre, la formation intitulée « SOS conflit ou comment gérer les relations difficiles avec nos clients » devra être plus largement dispensée à l'ensemble des salariés et prioritairement aux salariés en contact permanent avec la clientèle.

Les parties reconnaissent que les situations ou relations conflictuelles peuvent varier d'un magasin à l'autre. Il sera étudié la possibilité d'adapter la formation au contexte du magasin. La formation serait donc personnalisée, en fonction du degré de sensibilité du magasin.

Une formation traitant de la gestion des incivilités continuera d'être dispensée au personnel de l'encadrement. Cette formation a pour objectif de maintenir la qualité de relation avec les clients en toute circonstance et permet ainsi à l'encadrement d'intervenir efficacement entre collaborateurs et clients même en situation de tension et d'apporter soutien et conseil aux collaborateurs ayant à gérer des tensions avec les clients.

Enfin, pour les établissements situés dans des zones dites « particulièrement difficiles », le dispositif de formation existant sur la thématique Gestion des conflits Clients sera renforcé. Dans ce sens un module spécifique de formation sera dispensé aux salariés appartenant à ces établissements afin de leur donner des outils opérationnels applicables immédiatement dans leur travail au quotidien et afin d'apporter un meilleur soutien au collaborateur agressé.

Il est précisé que les équipes des services sécurité disposent d'un parcours de formation spécifique ayant pour objectif de permettre à ces équipes d'agir et de protéger les personnes et les biens en magasin, tout en menant une démarche propice à la résolution des conflits, dans le respect de la réglementation et des valeurs de l'entreprise.

Victimes d'agression pénalement répréhensible

Pour tout salarié victime d'agression pénalement répréhensible, il sera proposé au salarié un suivi psychologique assuré par un service spécialisé référencé par l'entreprise.

Lorsqu'un salarié est victime avérée d'une infraction pénale du fait ou à l'occasion du travail, l'entreprise accompagne le salarié qui le souhaite dans sa démarche auprès des autorités judiciaires. L'entreprise pourra se constituer partie civile aux côtés du salarié.

En cas d'agression subie par un salarié, le CHSCT sera réuni en réunion extraordinaire, à l'occasion de laquelle il pourra émettre toute préconisation utile.

De plus, un organisme extérieur à l'entreprise apportera un soutien psychologique aux salariés concernés. Des psychologues proposeront en fonction de la situation, une aide collective et/ou individuelle.

3-2-2. La convivialité et les pratiques d'un management bienveillant

Dans la continuité des engagements pris dans le cadre du présent accord et suite au constat que les incivilités sont en plein essor, la Direction souhaite aller au-delà de la gestion des incivilités extérieures.

Cette réelle volonté de bien-être au travail et d'amélioration du vivre-ensemble, vise à développer les compétences managériales de l'encadrement vers un management dit « bienveillant ».

3-2-2-1. Le Guide « Bien vivre ensemble »

Afin de développer les relations de travail et le sentiment de bien-être au travail, la Direction propose de mener une réflexion sur la mise en place d'un Guide du « Bien vivre-ensemble », permettant à tout collaborateur d'appréhender ce qui peut être ressenti comme une incivilité, et donc entraîner une dégradation de la communication entre salariés.

- Objectifs poursuivis:

Cette démarche a pour but de clarifier le mieux-vivre ensemble, afin d'améliorer les relations de travail entre les salariés, de bonifier la motivation et l'implication des salariés et donc d'optimiser la qualité de vie au travail.

Elle poursuit également l'objectif d'amélioration du bien-être au travail ayant des conséquences tant sur la vie professionnelle que personnelle.

- Mise en application:

La Direction propose de mener une réflexion sur la mise en place du Guide « Bien vivre-ensemble », en collaboration avec les membres de la CNSST, lors de la réunion de la Commission du 1^{er} trimestre 2018. Un calendrier de travail sera établi lors de la première réunion de la CNSSQVT.

Ledit Guide aura pour finalité d'être un outil pour tout collaborateur et notamment pour chaque manager, premier garant de la mise en œuvre et de la gestion des relations entre salariés, dans le cadre d'un management bienveillant.

Il sera affiché dans le magasin, et communiqué à chaque salarié, ce dernier ayant la possibilité de le compléter, et de soumettre sa proposition à son supérieur hiérarchique pour intégration dans les règles de « vivre-ensemble » de l'équipe. Cette intégration sera l'occasion pour l'équipe, d'échanger collectivement sur la proposition afin de développer une culture commune de bienveillance.

3-2-2-2. Les pratiques d'un management bienveillant

a. Le rôle de l'encadrement

Les parties reconnaissent que le rôle du management est déterminant dans la perception qu'ont les salariés de leur qualité de vie au travail. Au-delà d'un devoir d'exemplarité, il incombe également à chaque Directeur/ Responsable / Manager d'entretenir un climat de travail propice à l'engagement et de porter une attention spécifique aux conditions de travail et au développement professionnel de ses collaborateurs.

La qualité du climat et des relations avec la hiérarchie et entre collègues est un élément essentiel pour favoriser l'implication collective et individuelle. Le Directeur/ Responsable / Manager met en œuvre des mesures et adopte un comportement qui favorise les échanges au sein de l'équipe, la coopération, les relations d'aide et une bonne ambiance. Cette animation en proximité passe notamment par la tenue régulière de briefings, de réunions d'équipe, permettant de partager l'information et d'échanger. Elle passe aussi par la valorisation des réussites individuelles et collectives, facteurs de reconnaissance et de motivation.

Le risque d'erreur étant inhérent à toute activité professionnelle, les Directeurs / Responsables / Managers sont invités à en tirer des enseignements individuels et collectifs afin d'en minimiser l'occurrence et l'impact.

Le personnel de l'encadrement disposera d'un accompagnement en formations sur le management et les comportements attendus renforçant ainsi la qualité des pratiques managériales.

Il est d'ailleurs rappelé que les pratiques managériales font partie des dimensions évaluées et prises en compte dans l'appréciation de la performance globale des Directeurs / Responsables / Managers lors de leur entretien annuel d'évaluation.

b. L'accompagnement de l'encadrement

Dans le cadre du développement de ce management dit « bienveillant », les parties conviennent de la nécessité de sensibiliser l'encadrement et de l'accompagner en lui donnant les moyens de développer de manière régulière et continue ses compétences managériales, en tenant compte de l'évolution des attentes des salariés.

Pour ce faire, la Direction proposera d'une part des sessions de sensibilisation au management bienveillant et d'autre part des formations « leader agile » destinées à améliorer nos pratiques managériales collectives et individuelles. L'exemplarité du Directeur d'établissement en ce domaine est un facteur central de communication du management bienveillant.

De plus, tout nouveau Responsable / Manager bénéficiera systématiquement d'un parcours de formation managériale, dans l'année de sa prise de fonction.

Les Responsables / Managers confirmés sont incités à participer régulièrement à des formations managériales centrées sur des thèmes communs ainsi que sur des thèmes adaptés à leur plan de développement individuel.

3-2-3. Le droit d'expression par les études internes

Le droit d'expression tel que prévu par les dispositions légales, intègre l'expression directe et collective des salariés et a pour objet de définir les actions à mettre en œuvre pour améliorer leurs conditions de travail, l'organisation de l'activité et la qualité de la production dans l'unité de travail à laquelle ils appartiennent et dans l'entreprise.

La Direction a mis en place depuis plusieurs années, les écoutes du personnel désormais appelées « études internes », permettant à chaque salarié, de s'exprimer dans le cadre de réunion d'expression d'environ 10 personnes.

Les parties conviennent que le dispositif des études internes permet l'expression des salariés dans des conditions adaptées.

Elles conviennent que ce dispositif puisse être relancé afin de permettre à tout un chacun de s'exprimer avec une plus grande régularité.

Les parties souhaitent également rappeler l'importance du Titre V de l'Accord National Interprofessionnel du 19 juin 2013 et notamment son article 12 relatif à l'expression des salariés qui prévoit que « *la possibilité donnée aux salariés de s'exprimer sur leur travail, sur la qualité des biens et services qu'ils produisent, sur les conditions d'exercice du travail et sur l'efficacité du travail, est l'un des éléments favorisant leur perception de la qualité de vie au travail et du sens donné au travail* ».

C'est pourquoi la Direction d'une part, encouragera les initiatives locales tendant à recueillir l'expression directe des salariés et d'autre part, favorisera ce type d'outils dans le cadre des négociations à venir.

Chapitre 4 – L'environnement de travail

La prévention est un axe majeur du présent accord dont le principe général est de rechercher à assurer un environnement de travail sûr et sain.

L'environnement de travail influence inévitablement l'organisation collective et l'état d'esprit individuel des collaborateurs.

Article 4-1. L'utilisation des lieux de travail

Comme affirmé lors du premier accord santé au travail, les parties tiennent à rappeler que l'utilisation des lieux de travail doit garantir la sécurité des salariés. Chaque lieu doit également être dans un état constant de propreté et présenter les conditions d'hygiène propres afin d'assurer la santé des salariés.

Il est de nouveau précisé qu'il doit être régulièrement procédé aux vérifications de l'aération et l'assainissement des locaux et des vestiaires, l'ambiance thermique, l'éclairage et l'environnement sonore afin de se conformer à la réglementation et de rechercher une qualité d'usage optimale pour les activités de travail exercées.

Les installations sanitaires, des vestiaires et de restauration font l'objet d'une surveillance spécifique afin de garantir le respect de la réglementation.

Une vérification des éléments de sécurité (sécurité des portes et portails, maintenance, équipements, signalisation, matériel de premier secours, installations électriques) doit être régulièrement réalisée.

Les risques d'incendies et d'explosions doivent être spécifiquement surveillés.

Les moyens d'extinction doivent être en qualité et nombre suffisant et contrôlés. Les exercices d'évacuation sont réalisés conformément aux dispositions réglementaires et en prenant en compte les éventuels handicaps des personnes.

La Direction de chaque établissement, avec la participation des membres du CHSCT, s'assure de l'application de ces dispositions.

De plus, elle tient à la disposition du CHSCT le registre de sécurité sur lequel figure le résultat des vérifications générales périodiques ainsi que le carnet de maintenance consignait les différentes opérations de maintenance de l'équipement de travail effectuées. Le calendrier

TB
BB
PJ

prévisionnel dans lequel sont planifiées les dates des différentes vérifications est présenté aux membres du CHSCT, au minimum une fois par an.

Article 4-2. L'aménagement des espaces de travail

Pour l'étude de nouveaux concepts des postes de travail, il sera fait appel à des cabinets d'ergonomie dans l'intérêt d'améliorer les conditions de travail en amont.

Cet ergonome est choisi et rémunéré par l'entreprise et a pour mission de faire part de ses remarques sur le nouveau concept étudié, afin de permettre un meilleur confort de travail et une sécurité optimale des salariés.

La Commission Nationale Santé et Sécurité au travail sera informée des études et travaux menés.

Article 4-3. Les équipements de travail

Dans le cadre du premier accord, la Direction, en collaboration avec les membres de la Commission Nationale Santé Sécurité au Travail, a établi une liste d'équipements de protection individuelle pour chaque métier.

Cette liste a été communiquée à l'ensemble des établissements. Il est rappelé l'importance de l'utilisation de cette liste qui pourra d'ailleurs faire l'objet d'une actualisation en fonction de l'évolution des EPI.

De nouveaux matériels de manutention ont également vu le jour dans le cadre de la mise en œuvre du précédent accord, tels que la plateforme de mise en rayon, la table à fond levant, ... Chaque établissement doit donc veiller à la qualité et à l'efficacité de ces différents matériels. Il doit s'assurer que les recommandations applicables au matériel de manutention soient bien appliquées, mais également que le matériel nécessaire à la bonne marche de l'établissement soit bien mis à la disposition des salariés et soit en état de marche. L'établissement doit à ce titre veiller au bon achat du matériel à renouveler si besoin.

Elle doit s'assurer également que des équipements de protection individuelle en nombre suffisant sont mis à la disposition des salariés.

Afin de garantir le maintien des conditions de travail, un état des lieux du matériel mis à la disposition des salariés sera effectué, par la Direction de chaque magasin, au minimum une fois par an et donnera lieu à une concertation en réunion de CHSCT avant la fin du premier semestre.

Les risques routiers

La priorité donnée est de réduire le nombre et la fréquence des déplacements pour diminuer l'exposition au risque. A cet effet, l'entreprise souhaite donner la priorité aux transports en commun et au covoiturage lorsque cela est possible, ainsi que privilégier l'utilisation de solutions techniques telles que l'audioconférence, la visioconférence, internet et intranet.

Les véhicules mis à disposition des salariés dans le cadre de leurs déplacements professionnels, sont maintenus en bon état de fonctionnement et équipés de l'ensemble des dispositifs obligatoires afin de garantir la sécurité des usagers.

Il est rappelé que la Direction s'assure que le conducteur est titulaire d'un permis de conduire en cours de validité et lui rappelle l'obligation de respecter le code de la route.

25

B

TJB
R
PJ

La protection des travailleurs isolés (PTI) et les dispositifs d'alarme des travailleurs isolés (DATI)

Le Code du travail ne prévoit pas de règles spécifiques pour le travail isolé. Néanmoins, la CNAMTS, a établi des recommandations, visant à mettre en place des mesures de prévention. Les parties rappellent l'importance de mettre en place des équipements de protection des travailleurs isolés.

Ainsi, lorsque l'opération est exécutée de nuit ou dans un lieu isolé à un moment où l'activité de l'entreprise est interrompue, le Directeur d'établissement doit prendre les mesures nécessaires pour qu'aucun salarié ne travaille isolément en un point où il ne pourrait être secouru à bref délai en cas d'accident.

Le travail isolé doit figurer parmi les risques listés dans le Document Unique d'évaluation des risques de l'établissement pour la prévention et la maîtrise des risques professionnels.

Article 4-4. La signalétique sur les lieux de travail

La signalétique des risques contribue à la protection des salariés. Le dispositif de signalisation prend la forme d'une couleur, d'un panneau ou d'un signal lumineux ou sonore.

L'objectif de cette signalétique est d'indiquer un danger, de rappeler des consignes de sécurité, d'organiser les déplacements sur les lieux de travail ou de renseigner les propriétés d'un produit.

La signalétique est un dispositif obligatoire et qui doit être adapté au personnel handicapé.

La Direction de chaque établissement est garante du respect de cette signalétique.

Les membres du CHSCT en vérifient la présence au quotidien ou lors de leurs inspections.

Article 4-5. L'information des accidents du travail et des maladies professionnelles

En cas d'accident du travail, l'encadrement est immédiatement informé.

Les salariés ayant la qualité de Sauveteurs Secouristes du travail sont également sollicités et les membres du CHSCT sont systématiquement informés dès la survenance d'un accident du travail afin de pouvoir procéder à l'enquête.

Une déclaration de l'accident de travail est faite par le Manager RH dans les 48 heures.

Les accidents dits « bénins » sont inscrits sur le registre prévu à cet effet.

Il est d'ailleurs précisé que le registre des accidents bénins a été créé dans un but de simplification. Ainsi, la Direction de l'établissement, autorisée à tenir un tel registre, est dispensée de déclarer les accidents bénins (c'est-à-dire n'entraînant ni arrêt de travail ni soins médicaux) dès lors qu'elle les inscrit sur ce registre.

Cependant, l'inscription d'un accident bénin dans le registre ne dispense pas de la déclaration ultérieure à la Caisse primaire soit lorsque la victime le demande, soit lorsqu'une modification de l'état de la victime le nécessite (arrêt de travail, soins médicaux donnant lieu à une prise en charge par les organismes d'assurance maladie).

Dans tous les cas, si des doutes existent sur la matérialité de l'accident bénin ou de la lésion, il est indispensable d'effectuer la déclaration plutôt que l'inscription sur le registre.

La tenue du registre des accidents bénins est précédée d'une autorisation de la caisse régionale d'assurance maladie qui exige plusieurs conditions cumulatives.

Les informations à fournir dans ce registre sont identiques à celles demandées lors de la déclaration d'un accident du travail. Une fois tous les renseignements consignés, le salarié signe le registre.

Les maladies professionnelles sont portées à la connaissance de la hiérarchie et du médecin du travail afin de contribuer à éviter une rechute ou une aggravation de la maladie et de permettre l'ajustement des mesures de prévention des risques, primaire, secondaire et tertiaire.

Chapitre 5 – La prise en compte de la pénibilité au travail

Par cet accord les parties réaffirment, en complément des obligations légales, leur volonté de mettre en œuvre des actions concrètes visant à prévenir la pénibilité au travail dans la continuité des mesures de prévention de la pénibilité déjà prises dans le cadre du premier accord Santé au Travail de 2012.

En effet, lors de ce précédent accord Santé au Travail, la Direction et les Partenaires Sociaux se sont déjà engagés dans cette politique de prévention de la pénibilité en développant des actions et ce, indépendamment de l'obligation légale imposant la négociation d'un accord sur ce sujet dès lors que 50% des salariés sont exposés à un ou plusieurs facteurs de pénibilité.

Les parties souhaitent poursuivre cette politique de prévention de la pénibilité, c'est pourquoi, elles proposent différentes actions concrètes, visant à améliorer les conditions de travail des salariés exposés au-delà des seuils, aux facteurs de pénibilité, afin d'agir en prévention.

Article 5-1. La pérennisation du Diagnostic pénibilité

Indépendamment des évolutions législatives intervenues notamment sur la définition des facteurs et seuils de pénibilité, le diagnostic préalable dernièrement établi a permis de constater le bénéfice des mesures et actions mises en place depuis 2012 et conforte ainsi les parties à poursuivre cette politique de prévention de la pénibilité et ce quelle que soit la part de salariés exposés à un ou plusieurs facteurs.

Le diagnostic établi, a constaté l'exposition aux « Postures pénibles » au-delà des seuils pour les salariés des rayons Fruits /Légumes et Liquide. Le Diagnostic a également fait un état des lieux des rayons exposés au facteur « Travail de Nuit ».

Fortes de ce constat, les parties souhaitent mettre en place des actions pour les salariés exposés au-delà des seuils fixés par décret.

Des plans d'actions et mesures concrètes pourront être mises en place au cours de l'accord, permettant de diminuer l'exposition aux facteurs de pénibilité des salariés.

En fonction des évolutions, le diagnostic pénibilité sera mis à jour afin d'assurer de la diminution de l'exposition des salariés exposés. A ce titre, les membres de la CNSSQVT seront informés en amont des modalités de mise à jour de cette évaluation et pourront donner des préconisations.

Article 5-2. Le plan d'action de réduction des expositions des salariés exposés au-delà des seuils

Article 5-2-1. Les actions de sensibilisation aux salariés exposés au facteur de risques « travail de nuit »

Les parties, conscientes de la part de salariés exposés au facteur « Travail de nuit » au sein de notre société, souhaitent sensibiliser ces salariés notamment sur les bonnes pratiques de nutrition et de sommeil et leur conséquence sur la santé.

En effet, le travail de nuit peut avoir des impacts sur la nutrition et le sommeil, c'est pourquoi la société souhaite sensibiliser ces salariés aux bienfaits du sommeil et d'une bonne alimentation.

Article 5-2-2. Les actions de réduction des expositions des salariés exposés au facteur de risques « Postures pénibles »

Les parties souhaitent développer des actions de prévention pour les salariés exposés au facteur « Postures pénibles ». Pour ce faire, la société souhaite développer dès 2018, une formation relative à l'échauffement avant la prise de poste.

Cette formation qui sera testée sur le rayon Drive pour l'année 2017, pourra être proposée dès 2018, prioritairement pour les rayons Fruits/Légumes et Liquides. En 2019, si le test s'avère concluant, la formation pourra être déployée dans les autres rayons de l'établissement.

Elle permettra notamment de réduire les risques d'accident du travail ou de maladie professionnelle.

Parallèlement à ces actions, les parties mèneront des réflexions visant à adapter le matériel existant afin de réduire l'exposition au facteur postures pénibles des salariés des rayons exposés.

Egalement, les parties souhaitent poursuivre la mise en place des dispositions de la recommandation R478 « Mise en rayon – prévenir les risques liés à la manutention manuelle », adoptée par le Comité National des Services, Commerces et Industrie de l'Alimentation (CTN D) le 14 avril 2015.

Cette recommandation fixe un certain nombre de mesures de prévention :

- mesures organisationnelles
- mesures de prévention concernant les mobiliers
- mesures de prévention sur les espaces de circulation et de travail
- mesures de prévention concernant le matériel de manutention
- mesures de prévention concernant le travail en hauteur
- mesures de prévention concernant le stockage en hauteur
- mesures de prévention concernant les équipements de protection individuelle
- mesures de prévention concernant la formation

TB
BT
PJ

Chapitre 6 – L'amélioration des conditions de travail des salariés

En dehors des postes exposés au-delà des seuils aux facteurs de pénibilité, au sens des dispositions légales, les parties souhaitent mettre en place des actions spécifiques d'amélioration des conditions de travail pour tous les métiers.

Article 6-1. L'association des membres de la CNSSQVT aux projets améliorant les conditions de travail

Les parties souhaitent, dans un souci d'amélioration du matériel d'ores et déjà déployé, associer les membres de la CNSSQVT, aux réflexions sur les projets de l'entreprise.

Ainsi, dans le cadre des nouveaux projets importants d'amélioration et/ou de création de matériel ou de projets importants de modification des organisations du travail, les membres de la CNSSQVT seront associés aux phases de test avant le déploiement sur l'ensemble des magasins, sans se substituer aux CHSCT de chaque établissement.

Article 6-2. Les actions de prévention par la formation

Formation « Prévention des Risques liés à l'Activité Physique » (PRAP)

Dans un souci de prévention des maladies professionnelles, de réduction des accidents du travail et d'amélioration des conditions de travail, les parties souhaitent poursuivre le développement du dispositif de formation sur le thème « Prévention des Risques liés à l'Activité physique » afin d'acquérir ou de renforcer les connaissances des salariés leur permettant de participer efficacement à l'amélioration des conditions de travail au quotidien. Ainsi, les parties ont souhaité développer cette formation, qui sera harmonisée sur deux jours, et qui bénéficiera d'un support de formation spécifique adapté à notre secteur d'activité et à notre entreprise.

Ces formations, qui peuvent être dispensées par un formateur interne habilité par le monitorat PRAP ou par un formateur externe, sont destinées aux salariés occupant des postes comportant des manutentions manuelles fréquentes ou des contraintes de postures particulières.

Ces formations participent à la diminution de la répercussion des efforts physiques effectués par les salariés concernés.

Formation Echauffement avant la prise de poste

Dans le cadre de la prévention des risques, les parties souhaitent développer une formation visant à préparer physiquement les salariés avant de travailler, afin de réduire les risques d'accident du travail ou de maladie professionnelle.

A ce titre, les parties proposent de tester une formation d'Ambassadeur, qui serait en charge d'organiser une préparation physique avant la prise de poste, afin de réveiller son corps et sa concentration.

Ce test sera mis en place pour l'activité Drive. Les parties, dans le cadre de la CNSST, jugeront de l'opportunité de déployer ensuite cette formation dans d'autres rayons du magasin, dans lesquels elle aurait une utilité.

Article 6-3. « Mieux Travailler au Drive »

En vue de l'amélioration des conditions de travail et d'organisation du travail, un nouveau projet « Mieux travailler au Drive » a été testé sur deux magasins, lors du précédent accord. Ce nouveau projet avait été présenté aux membres de la CNSSQVT, ce qui leur a permis d'étudier les différents outils d'organisation et matériels mis en place.

Dans le cadre du présent accord, le projet « Mieux Travailler au Drive », sera déployé sur l'ensemble des magasins disposant d'un modèle de Drive adossé. La Direction et les partenaires sociaux ont convenu d'un déploiement dans tous les magasins à l'issue des 3 années d'application de l'accord.

A l'issue de la première année du déploiement, un bilan du projet sera présenté en CNSSQVT.

Chapitre 7 – La réalisation et le développement personnel

Les parties conviennent que le bien-être au travail passe par une reconnaissance du travail accompli et des perspectives de développement au sein de l'entreprise. La valorisation du travail doit être perçue comme une source de développement personnel.

Chaque salarié bénéficie, une fois par an, d'un entretien de développement professionnel afin d'identifier ses besoins en formation et ses souhaits d'évolution. Le salarié a possibilité de suivre des formations en adéquation avec son poste ainsi que des formations en vue de son développement professionnel.

Le Passeport Formation ou encore Cap Formation sont des outils à disposition des salariés pour leur développement professionnel et leur employabilité.

Une importance est accordée à la réalisation, chaque année, de l'entretien annuel d'évaluation (ECC). Cet entretien est un moment d'échange permettant au salarié et à son supérieur hiérarchique de faire ensemble un bilan du travail réalisé. Pour ce faire, une formation sur la tenue de l'entretien annuel d'évaluation devra être dispensée aux personnes en charge de les réaliser.

Au-delà de ce point annuel, les supérieurs hiérarchiques devront régulièrement et tout au long de l'année, échanger avec leurs collaborateurs sur la qualité du travail afin de développer une transparence dans la communication permettant ainsi à chaque salarié de construire son parcours professionnel.

L'entreprise souhaite renforcer le bien-être de ses salariés. A ce titre, l'entreprise propose des actions tant sur le bien-être physique que mental.

Article 7-1 : Des services facilitant la vie quotidienne

Dans la continuité des actions déjà menées par l'entreprise dans le cadre de la qualité de vie au travail, la Direction et les partenaires sociaux souhaitent permettre à chaque salarié de s'épanouir tant personnellement que professionnellement.

En effet, dans un contexte sociétal où le bien-être est de mise et dans une volonté d'accorder de plus en plus d'importance à chacun de ses collaborateurs individuellement, les parties souhaitent impulser les services proposés par notre organisme de prévoyance l'APGIS, en faveur de la santé et du bien être des salariés.

C'est ainsi, qu'il est proposé, de faire bénéficier à tout salarié volontaire, de services permettant de mieux gérer sa vie au quotidien.

Via une plateforme web/ téléphonique, l'APGIS propose un éventail de services permettant de faciliter le quotidien de nos salariés intéressés.

Les services ainsi proposés concernent des thèmes variés pouvant avoir trait à la nutrition, au sommeil, à l'activité physique, mais également l'aide aux aidants...

La Direction sera sensible à l'utilisation des services proposés par l'APGIS. A ce titre elle s'associera à la communication faite par l'APGIS afin de plébisciter ces services.

Une fois par an, notre interlocuteur APGIS fera un bilan de l'utilisation de ce service aux membres de la CNSSQVT.

Article 7-2 : Développement de formations en faveur du bien-être

Article 7-2.1 : Formation capital santé

Dans un souci d'amélioration du bien être des salariés, tant professionnel que personnel, les parties conviennent de l'importance de la préservation par chaque salarié de son capital santé.

C'est pourquoi, les parties conviennent de la mise en place d'une formation afin de sensibiliser les salariés aux bienfaits de leur capital santé.

Cette formation aura pour objectif de comprendre et d'appliquer les règles qui régissent la forme afin d'accroître les performances (sommeil, alimentation, activité physique, etc...).

Article 7-2.2 : Prévention contre le tabac

Dans la continuité des services proposés par l'APGIS, et conscientes que le tabagisme a des conséquences néfastes sur la santé, les parties conviennent de mettre en place une formation sous forme de sensibilisation à la compréhension des mécanismes de dépendances ainsi qu'aux conséquences du tabagisme.

Cette sensibilisation donnera également aux salariés des aides et méthodes permettant de lutter contre cette dépendance.

Article 7-2.3 : Sensibilisation aux addictions

Le Plan Santé au travail 2016-2020, initié par le Ministère du Travail, de l'Emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social, priorise la prévention de certains risques et fait donc le choix notamment de la prévention des chutes de hauteur et de plain-pied, pour lesquels le précédent accord santé au travail de 2012 avait œuvré, notamment avec le déploiement de la plate-forme de travail en hauteur.

Elle prévoit également la prévention des risques psychosociaux, pour lesquels les parties ont souhaité également œuvrer, dans le cadre du présent accord.

Enfin, elle prévoit la prévention des risques multifactoriels, et notamment la prévention des pratiques addictives au travail.

C'est dans ce cadre que la Direction mènera une réflexion sur la mise en place de module-minutes, relative à la prévention des addictions, afin de sensibiliser les salariés sur les différents types d'addictions.

Chapitre 8 – La conciliation vie professionnelle et vie personnelle

Les parties conviennent que la conciliation entre la vie professionnelle et la vie personnelle est un enjeu de développement et de stabilité tant pour les salariés que pour l'entreprise.

Cet équilibre entre la vie privée et la vie professionnelle est une composante essentielle de la performance individuelle et collective.

Aussi, la Direction s'engage à poursuivre la mise en œuvre d'actions offrant des solutions personnalisables permettant de prendre en compte dans le respect des besoins de l'entreprise, les projets et contraintes personnels des salariés.

Article 8-1. L'application des 15 engagements pour l'équilibre des temps de vie

Carrefour France s'est engagé, par la signature d'une Charte intitulée « 15 engagements pour l'équilibre des temps de vie », à soutenir et à promouvoir des comportements constructifs dans le cadre de l'organisation du travail et des relations entre managers et salariés.

Carrefour Hypermarchés France réaffirme cette démarche et s'assure que ces engagements soient appliqués au sein de l'ensemble des magasins Carrefour Hypermarchés. Pour cela une communication sera régulièrement adressée aux magasins.

Ces 15 engagements portent notamment sur :

■ L'exemplarité de l'encadrement:

Chaque encadrant, est le premier garant de l'équilibre de vie et de la cohésion de son équipe. Il ou elle doit :

- Incarner, par ses comportements, l'esprit d'équipe, le respect, les qualités d'écoute, de réalisme et de professionnalisme qu'il ou elle souhaite inspirer à ses collaborateurs.
- Valoriser dans son discours et faciliter par ses pratiques l'équilibre de vie et le bien-être au travail.

- Prendre en compte les particularités de chacun tout en veillant à la cohésion du groupe.

■ Respect de l'équilibre entre vie privée et vie professionnelle :

Pour un climat de travail efficace et serein, l'encadrant doit respecter cet équilibre pour lui-même et veiller à :

- Préserver des horaires de travail raisonnables pour ses collaborateurs.
- Anticiper des délais réalistes pour les différents projets, en définissant clairement des priorités.
- Eviter de solliciter le week-end, le soir ou pendant les congés, sauf à titre exceptionnel.
- Prendre ses jours de congé dans l'année et veiller à la prise de congé des collaborateurs.

■ Optimisation des réunions :

L'optimisation des réunions est gage d'une meilleure gestion du temps de travail et du temps personnel.

- Planifier les réunions dans la plage 9h-18h, sauf urgence ou activités spécifiques.
- Eviter les réunions lorsque certains participants ne peuvent être présents (notamment le mercredi).
- Favoriser l'usage des audio ou visioconférences, et privilégier les réunions courtes.
- Ne pas considérer toutes les réunions comme obligatoires ; déléguer dès que possible.
- Organiser des réunions efficaces : objectif clair, ordre du jour prédéfini, participants réellement concernés, concentration (pas de mails ou d'appels téléphoniques), respect de l'heure et du temps prévus, rédaction rapide et systématique d'un relevé de décisions.

■ Du bon usage des e-mails :

- Ne pas céder à l'instantanéité de la messagerie : gérer les priorités, se fixer des plages pour répondre, se déconnecter pour pouvoir traiter les dossiers de fond, favoriser si possible le face à face ou le téléphone.
- Limiter les envois de mails hors des heures de bureau ou le week-end.
- Rester courtois, écrire intelligiblement et ne mettre en copie que les personnes directement concernées.

Article 8-2. Les mesures en faveur de l'articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle

Il est rappelé que dans le cadre de l'accord sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes du 19 décembre 2014, les partenaires sociaux se sont déjà engagés à mener des actions afin d'améliorer la conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle dans les conditions prévues par cet accord :

- des mesures liées à l'organisation des réunions

- des mesures de solidarité familiale et de cohésion sociale prévoyant la possibilité pour les salariés de prendre un congé de présence familiale, la possibilité de faire des dons de jour de CET et de CFC entre salarié, ou encore d'aider les salariés en situation de monoparentalité
- des mesures liées à la parentalité (CESU pour la garde d'enfants, des autorisations d'absence parentale ou pour circonstance de famille, favoriser le départ en congé à la même date pour les membres d'une même famille...)

De plus, depuis 1982, la Direction et les Partenaires sociaux ont signé des accords permettant de réduire la durée du travail de 35,75 heures à 35 heures pour les salariés à temps complet puis de revaloriser, en 2005, la base minimum d'embauche à temps partiel de 24 heures à 30 heures de travail effectif.

Le passage à temps partiel peut également être un moyen permettant de concilier vie professionnelle et vie personnelle.

Il est d'ailleurs prévu dans l'article 5-1 « Salariés à temps partiel » de la Convention collective d'entreprise Carrefour :

« (...) Les salariés bénéficiant d'un contrat de travail à temps complet pourront, sur leur demande, se voir proposer un avenant leur permettant de travailler à temps partiel.

Dans le cas où cet avenant prévoirait une durée indéterminée, ils pourront, sur leur demande et sous réserve d'un préavis d'un mois minimum, bénéficier, de nouveau, d'un horaire de travail effectif à temps complet. (...)

Les salariés bénéficiant d'un contrat à temps partiel pourront, sur leur demande, se voir proposer un avenant leur permettant de réduire leur base horaire hebdomadaire contractuelle de travail effectif.

Dans le cas où cet avenant prévoirait une durée indéterminée, ils pourront, sur leur demande et après un préavis d'un mois minimum, bénéficier, de nouveau, d'un horaire de travail à temps complet. (...) ».

Ainsi ce passage à temps partiel doit faire l'objet d'un entretien entre le salarié et sa hiérarchie. Au cours de cet entretien, la charge de travail et les objectifs du salarié devront être étudiés afin d'être en adéquation avec la nouvelle durée du travail.

Enfin, en sus des précédentes mesures précitées, les salariés peuvent également bénéficier d'une organisation de travail, définie notamment depuis 1999, leur permettant de concilier vie professionnelle et vie personnelle. Il s'agit de l'organisation des horaires en îlots pour laquelle il est stipulé dans l'article 3 de la Convention collective d'entreprise Carrefour que : *« (...) L'organisation des horaires îlots doit permettre d'offrir à chaque employé concerné la possibilité d'organiser lui-même ses horaires, en accord avec ses collègues, dans le cadre des plans de charge établis par le responsable du secteur.*

Ainsi les salariés qui souhaitent légitimement bénéficier d'une grande souplesse dans la fixation de leurs horaires aux fins, notamment, de pouvoir mener avec plus de liberté leurs obligations familiales ou extra professionnelles, pourront se voir proposer, chaque fois que cela sera possible, l'organisation de leur travail en horaires îlots. ».

Article 8-3. Le droit à la déconnexion

Les parties souhaitent rappeler l'importance du droit à la déconnexion permettant de garantir la bonne utilisation des outils numériques tout en préservant l'équilibre vie professionnelle/ vie personnelle et donc la santé des salariés et en leur garantissant de bonnes conditions et un bon environnement de travail.

Des négociations étant actuellement en cours au niveau du groupe sur le droit à la déconnexion, les parties conviennent de l'opportunité de se référer à l'éventuel accord de groupe qui serait signé.

Article 8-4. La Cellule d'accompagnement social

Dans une volonté d'amélioration de la qualité de vie au travail, la Direction a mis en place un service d'accompagnement social composé d'assistantes sociales, qui sont amenées à établir un accompagnement personnalisé.

Ce service est amené à répondre à différents types de demandes (aménagement budgétaire, surendettement, logement, droit au logement, prestations familiales, handicap, invalidité, droit de la famille, demandes d'aides sociales légales ou extra légales...).

En fonction des difficultés évoquées et de l'urgence à trouver des solutions pérennes, l'assistante sociale peut proposer au salarié un ou plusieurs entretiens téléphoniques, en nombre illimité afin de l'informer, le conseiller et l'accompagner, lui faciliter l'amorce de certaines démarches, et lui assurer un suivi permettant un retour à l'équilibre de sa situation.

Les actions de cette cellule viennent en complément des actions des services de santé au travail et des différents dispositifs d'entreprise (exemple : Mission Handicap, Commission de Solidarité), elles n'ont pas vocation à s'y substituer.

La Direction étudie la possibilité de mettre à disposition des salariés des assistantes sociales qui seraient présentes physiquement au sein des magasins de manière régulière. Pour ce faire, une phase de test sera déployée sur une douzaine de magasin.

Titre IV : L'information, la sensibilisation et le suivi de la politique Santé et Qualité de vie au travail

Chapitre 1 – L'information et la sensibilisation sur la politique Santé et la Qualité de vie au travail

Les parties signataires reconnaissent que l'application et l'atteinte des objectifs du présent accord passent par l'appropriation des dispositions par le management et par l'ensemble des salariés.

Dans ce sens et afin d'accompagner la mise en œuvre de cet accord, les parties signataires conviennent de renforcer le dispositif de communication.

Ainsi la Direction s'engage à communiquer sur les dispositions de l'accord et ce dès sa signature à l'ensemble de la ligne hiérarchique, et à expliquer toutes les dispositions et les enjeux du présent accord en participant aux comités ou réunions organisés par le management opérationnel et/ou fonctionnel.

Une campagne de communication sera mise en place pour informer l'ensemble des salariés des principales dispositions de l'accord.

Les Directions de chaque établissement seront régulièrement informées de la mise en œuvre de l'accord par le biais de différents moyens de communication.

TB
B
PT

Chapitre 2 – Le suivi de la mise en œuvre de l'accord : le rapport Santé et Qualité de vie au travail

Afin de vérifier le respect des engagements pris dans le cadre de cet accord et afin de s'assurer de l'implication de l'ensemble des acteurs, la Direction établira un rapport sur la Santé et la Qualité de vie au travail.

Ce rapport comportera des indicateurs de suivi déterminés dans le présent accord et listés en annexe 1.

Il sera établi sur l'année civile soit du 1^{er} janvier au 31 décembre.

Les éléments de l'année N seront analysés au courant de l'année N+1.

Ce rapport permettra de :

- mesurer les écarts sur les indicateurs de suivi ;
- suivre les actions menées par l'entreprise dans le cadre de la Santé et Qualité de vie au travail ;
- mettre en place des plans d'actions nécessaires à l'atteinte des engagements pris dans le présent accord.

Article 2-1. Le rapport annuel national Santé et Qualité de vie au travail

Le rapport annuel national Santé et Qualité de vie au travail sera établi par la Direction et fera l'objet d'une présentation lors d'une réunion de la Commission Nationale Santé et Qualité de Vie au Travail.

Article 2-2. Le rapport annuel Santé et Qualité de vie au travail par magasin

La Direction s'engage à ce que chaque établissement entrant dans le champ d'application de l'accord établisse un rapport annuel Santé et Qualité de vie au travail et présente ce rapport aux membres de leur CHSCT.

Ce rapport sera établi par chaque Direction de magasin.

Titre V : Dispositions finales

Article 1 : Conditions de validité de l'accord

La validité du présent accord sera subordonnée à sa signature par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives, conformément aux dispositions des articles L. 2231-1 et suivants du code du travail (dans leur version applicable au jour de sa conclusion).

Article 2 : Durée de l'accord

Sous réserve des conditions visées à l'article 1, le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 3 ans à compter du jour de conclusion.

Il expirera, en conséquence, sans autres formalités à l'issue de cette durée déterminée et ne sera pas tacitement renouvelé.

Article 3 : Conditions de suivi et clause de rendez-vous

Il est convenu que la Direction réunisse les organisations syndicales représentatives à la date anniversaire de l'accord afin d'échanger sur les éventuelles adaptations qui seraient rendues nécessaires notamment en cas d'évolution législative ou réglementaire impactant le présent accord.

Dans tous les cas, au terme du présent accord, les parties signataires conviennent que des négociations s'engageront dans les meilleurs délais dans le but de pouvoir conclure un nouvel accord de génération dans les conditions prévues par la législation qui sera en vigueur.

Article 4 : Révision

A la demande de la Direction ou d'une ou plusieurs des organisations syndicales habilitées par l'article L. 2261-7-1 du code du travail, pourra être ouverte une négociation de révision du présent accord.

Cette demande de révision peut intervenir à tout moment au cours de l'application du présent accord. Elle doit être adressée par lettre recommandée avec accusé de réception à chaque signataire.

Toute demande de révision doit être accompagnée d'un projet sur les points à réviser.

Toute modification du présent accord donnera lieu à l'établissement d'un avenant. Ce dernier sera soumis aux mêmes conditions de validité, formalités de publicité et de dépôt que celles donnant lieu à la signature du présent accord.

L'avenant se substituera de plein droit aux dispositions du présent accord qu'il modifie, conformément aux dispositions légales.

Article 5 : Dénonciation

Le présent accord pourra être dénoncé à tout moment, soit par la Direction, soit par l'ensemble des organisations syndicales signataires moyennant un préavis de trois mois.

La Direction et les Organisations Syndicales se réuniront pendant la durée du préavis pour discuter les possibilités d'un nouvel accord.

Article 6 : Adhésion

Conformément aux dispositions légales en vigueur, une Organisation Syndicale représentative non signataire pourra adhérer au présent accord.

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

37

B

TB
BZ
PJ

Article 7 : Dépôt et publicité

Le présent accord est notifié ce jour à l'ensemble des Organisations Syndicales représentatives.

Le présent accord est fait en nombre suffisant pour remise à chacune des parties signataires.

Le présent accord sera diffusé dès sa signature dans l'ensemble des établissements concernés.

Conformément à la loi, le présent accord sera déposé à l'expiration du délai d'opposition de 8 jours en deux exemplaires (un exemplaire original signé par courrier et un exemplaire par courrier électronique) à la DIRECCTE d'Evry, ainsi qu'un exemplaire au conseil des prud'hommes d'Evry.

Fait à Evry, le 20 juillet 2017

Pour la Direction,
Agnès BEKOURIAN
Directrice des Relations Sociales

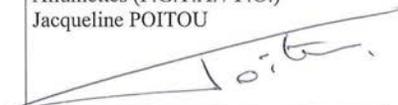


Pour la Confédération Française Démocratique Du Travail (C.F.D.T.)
Thierry BABOT

Pour Le Syndicat National CFE-CGC de l'Encadrement du groupe Carrefour (SNEC C.F.E. /C.G.C. Agro),
Gérard BASNIER

Pour la Confédération Générale Du Travail (C.G.T.)
Franck GAULIN

Pour la Fédération Générale Des Travailleurs De l'Agriculture, De l'Alimentation, Des Tabacs Et Allumettes (F.G.T.A. / F.O.)
Jacqueline POITOU



Annexe 1 :
Indicateurs et actions qui alimenteraient le rapport QVT (*)

Recueil des données

Évolution de l'absentéisme

- Nombre d'accidents de travail avec arrêt + nombre de jours d'arrêt
- Nombre de maladies professionnelles reconnues dans l'année
- Nombre d'accidents de trajet avec arrêt + nombre de jours d'arrêt
- Nombre de maladies + nombre de jours d'arrêt
- Maternité : nombre de jours d'arrêt
- Paternité : nombre de jours d'arrêt
- Absences événements familiaux
- Autres absences
- Taux d'absentéisme

Répartition AT/MP

- Évolution accidents du travail
- Répartition des principales causes d'accident du travail sur l'année considérée
- Évolution des principales causes d'accident du travail (avec détails)
- Évolution des maladies professionnelles
- Répartition des principales causes de maladies professionnelles (avec détails)

Évolution taux de fréquence, taux de gravité et taux de cotisation AT/MP

- Taux de fréquence : correspond au nombre d'accidents avec arrêt de travail supérieur à 1 jour, survenus pour 1 million d'heures de travail
- Taux de gravité : correspond au nombre de journées indemnisées pour 1 000 heures travaillées
- Taux de cotisation : correspond au taux brut (en fonction de la typologie de l'entreprise), auquel on ajoute une majoration forfaitaire qui est fonction des AT/MP rencontrés en magasin (taux moyen national)

Suivi des menaces, tentatives et suicides

- Nombre de menaces de suicide par année, hors lieu de travail et sur lieu de travail
- Nombre de tentatives de suicide par année, hors lieu de travail et sur lieu de travail
- Nombre de suicides par année, hors lieu de travail et sur lieu de travail

Dépenses engagées en matière de sécurité

- Somme des dépenses de sécurité effectuées dans l'entreprise, par année
- Évaluation budgétaire du programme d'amélioration des conditions de travail

(*) Cette liste est non exhaustive ; elle est susceptible d'évoluer au cours de la mise en application de l'accord.

h
B2
PJ
T13

Actions en faveur de la politique Santé, Sécurité et Qualité de Vie au Travail

1. Actions en faveur de la santé et QVT

- Établissement d'un rapport Santé et Qualité de vie au travail annuel national et par magasin
- Mise en place d'une présentation de Carrefour sur le portail intranet
- Mise en place du guide « Bien vivre ensemble »
- Nombre de salariés Managers sécurité et membres du CHSCT formés sur le thème du document unique d'évaluation des risques professionnels par an.
- Présentation annuelle de la cellule d'écoute psychologique
- Présentation annuelle de la cellule d'accompagnement social
- Mise en place d'une communication de sensibilisation des situations de harcèlement

2. Actions d'évaluation et de prévention des risques psychosociaux

- Nombre de magasins ayant procédé à l'évaluation RPS à l'aide de la méthode VEZINA (présentation auprès des membres de la CNSSQVT) par année
- Nombre de salariés formés à l'évaluation des risques psychosociaux
- Nombre de salariés ayant bénéficié de la formation « SOS conflit ou comment gérer les relations difficiles avec nos clients »

3. Actions de réduction des expositions aux facteurs de risques au-delà des seuils

- Travail de nuit : mise en place d'action de sensibilisation sur les bonnes pratiques de santé
- Nombre de formations « échauffement avant la prise de poste » sur les rayons Liquides et Fruits et légumes

4. Actions d'amélioration des conditions de travail

Actions d'adaptation et d'aménagement des postes de travail

- Bilan « Mieux travailler au Drive » : nombre de magasins déployés

Actions de prévention par la formation

- Nombre de salariés ayant suivi une formation sur le thème « Prévention des risques liés à l'activité physique »
- Nombre de salariés formés à l'animation du module « Echauffement avant la prise de poste »

Actions à destination de certains salariés

- Maintien dans l'emploi : présentation du bilan de maintien dans l'emploi une fois par an

Bilan réalisation et développement personnel : Bilan annuel Fil-Apgis

Action de formation en faveur du bien-être

- Nombre de formations Capital Santé
- Nombre de formations de prévention contre le tabac
- Mise en place d'actions de sensibilisation aux addictions

TS
M BT
PJ

ACCORD SUR L'ACCOMPAGNEMENT DES FINS DE CARRIERE DES SALARIES AYANT LE STATUT EMPLOYES-OUVRIERS

Extrait de l'accord sur l'accompagnement des fins de carrière des salariés ayant le statut Employés-Ouvriers du 23 décembre 2015.

Extrait de l'Article 1^{er}

L'allocation exceptionnelle de Temps Epargne Retraite

Une allocation exceptionnelle de Temps Epargne Retraite est attribuée aux employés remplissant les conditions d'ancienneté suivantes au 31/12/2015 et présents aux effectifs dans le périmètre juridique de cet accord à cette même date :

<i>Ancienneté Carrefour au 31/12/2015</i>	<i>Allocation Temps Epargne Retraite</i>
<i>21 à 25 ans</i>	<i>6 jours ouvrés</i>
<i>26 à 27 ans</i>	<i>11 jours ouvrés</i>
<i>28 à 29 ans</i>	<i>17 jours ouvrés</i>
<i>30 à 31 ans</i>	<i>22 jours ouvrés</i>
<i>32 à 33 ans</i>	<i>33 jours ouvrés</i>
<i>34 ans</i>	<i>44 jours ouvrés</i>
<i>35 à 36 ans</i>	<i>58 jours ouvrés</i>
<i>37 ans</i>	<i>66 jours ouvrés</i>
<i>38 ans</i>	<i>77 jours ouvrés</i>
<i>39 ans et plus</i>	<i>88 jours ouvrés</i>

Cette allocation exceptionnelle sera versée en une seule fois dans les 6 mois suivant la signature du présent accord.

Les employés bénéficiaires de cette allocation exceptionnelle en temps placeront les jours versés dans :

- le Compte Epargne Temps (CET) dans une rubrique spécifique intitulée « Temps Epargne Retraite »,
- ou dans le Congé de Fin de Carrière (CFC) s'ils remplissent la condition d'âge prévue par l'accord sur le Compte Epargne Temps du 24 novembre 2014.

Ils pourront librement opter soit pour l'une ou l'autre des solutions, soit les combiner (une partie des jours sur le CET, l'autre partie des jours sur le CFC), étant précisé que le placement de cette allocation exceptionnelle n'entre pas dans le calcul des plafonds du CET et du CFC tels que définis par l'accord sur le Compte Epargne Temps du 24 novembre 2014, lequel est révisé en ce sens par le présent accord.

Cette allocation exceptionnelle est utilisée dans les conditions prévues par le présent accord, et dans le respect des dispositions légales et conventionnelles relatives aux cas de monétisation des jours CET.

Mesures d'accompagnement complémentaires

a) Pour les personnes qui partent effectivement à la retraite au plus tard le 31 décembre 2016, quelle que soit leur ancienneté et qui sont présentes aux effectifs dans le périmètre juridique du présent accord au 31 décembre 2015 :

L'allocation de départ à la retraite des personnes visées ci-dessus sera calculée selon le barème figurant à l'article 2.1 du présent accord.

Cependant à titre de mesure transitoire, ce montant sera complété par les jours d'allocation exceptionnelle prévus par l'article 1.1.B du présent accord.

Si, lors du solde de tout compte du salarié, ce montant est inférieur au calcul de l'allocation de départ à la retraite tel qu'il existait avant le présent accord, il sera complété à due concurrence sous forme de jours Temps Epargne Retraite, versés dans le CET et monétisables au moment du départ en retraite.

Dans tous les cas, le montant cumulé de l'allocation de départ à la retraite et des jours de Temps Epargne Retraite devra être strictement égal au montant de l'allocation de départ à la retraite tel qu'il existait avant le présent accord.

b) Pour les personnes ayant au moins 40 ans d'ancienneté au 31/12/2015, présentes aux effectifs dans le périmètre juridique du présent accord à cette date et qui partent effectivement à la retraite au plus tard le 31/12/2018 :

L'allocation de départ à la retraite des personnes visées ci-dessus sera calculée selon le barème figurant à l'article 2.1 du présent accord.

Cependant à titre de mesure transitoire, ce montant sera complété par les jours d'allocation exceptionnelle prévus par l'article 1.1.B.

Si lors du solde de tout compte du salarié, ce montant est inférieur au calcul de l'allocation de départ à la retraite tel qu'il existait avant le présent accord, il sera complété à due concurrence sous forme de jours Temps Epargne Retraite, versés dans le CET et monétisables au moment du départ en retraite.

Dans tous les cas, le montant cumulé de l'allocation de départ à la retraite et des jours d'allocation exceptionnelle devra être strictement égal au montant de l'allocation de départ à la retraite tel qu'il existait avant le présent accord.

c) Pour les personnes ayant une ancienneté au moins égale à 35 ans et inférieure à 40 ans au 31/12/2015, présentes aux effectifs dans le périmètre juridique du présent accord à cette date et qui partent effectivement en retraite entre le 1^{er} janvier 2017 et le 31 décembre 2018 :

Il leur est attribué une allocation exceptionnelle de jours Temps Epargne Retraite, versés dans le CET et monétisables au moment du départ en retraite.

Cette allocation leur sera versée en une fois lors de l'établissement du solde de tout compte.

Le barème de cette allocation est établi en jours ouvrés comme suit :

Ancienneté Carrefour au 31/12/2015

35 ans	17 jours
36 ans	17 jours
37 ans	18 jours
38 ans	22 jours
39 ans	26 jours

d) Pour les personnes ayant une ancienneté d'au moins 25 ans et inférieure à 35 ans 31/12/2015 et présentes aux effectifs dans le périmètre juridique du présent accord à cette date, il leur est attribué une allocation exceptionnelle de jours Temps Epargne Retraite supplémentaires ;

Cette allocation sera attribuée en 2017 et en 2018, sous condition de présence dans les effectifs au 31 décembre de chacune de ces deux années.

Le barème de cette allocation est établi en jours ouvrés comme suit :

Ancienneté Carrefour au 31/12/2015

	2017	2018
25 ans	1 jour	1 jour
26 ans	1 jour	1 jour
27 ans	1 jour	1 jour

28 ans	2 jours	2 jours
29 ans	2 jours	2 jours
30 ans	2 jours	2 jours
31 ans	5 jours	5 jours
32 ans	5 jours	5 jours
33 ans	7 jours	7 jours
34 ans	7 jours	7 jours

Extrait de l'Article 2

La monétisation de l'épargne au moment du départ en retraite

A. La liquidation du PERCO et le bénéfice au moment du départ en retraite des abondements de l'employeur

L'accord Groupe du 17 juin 2010 prévoit que les employés peuvent ouvrir un Plan d'Epargne pour la Retraite Collectif (PERCO), ce qui leur permet au moment de leur retraite de disposer, à leur choix, soit d'un capital, soit d'une rente viagère, soit encore d'un panachage entre ces deux modes de sortie.

Cet accord prévoit également un abondement de l'employeur. Cet abondement, accumulé au fil du temps, vient augmenter les sommes disponibles au moment du départ à la retraite.

Enfin, les employés peuvent profiter de la possibilité qui leur est offerte par l'accord du 17 juin 2010 de verser sur le PERCO les droits épargnés issus d'un Compte Epargne Temps, ce qui leur permet de bénéficier d'un régime fiscal et social de faveur, au jour de la signature du présent accord, cette épargne étant augmentée de l'abondement de l'employeur.

B. La monétisation de l'épargne en temps au moment du départ en retraite

Le Compte Epargne Temps permet aux employés d'épargner du temps, qu'ils peuvent monétiser au moment de leur départ à la retraite.

Ainsi, l'accord du 24 novembre 2014 sur le Compte Epargne Temps prévoit que les employés peuvent épargner, dans la limite de 30 jours ouvrés :

- les droits restants lors du traitement de fin de période,
- les jours de repos supplémentaires, les jours de congés d'ancienneté, les jours de congés de fractionnement, les jours d'habillage, les congés payés au-delà du congé principal de quatre semaines dans la limite de six jours ouvrables par an.

La monétisation peut être demandée lors du départ en retraite.

C. L'allocation exceptionnelle Temps Epargne Retraite, monétisée en vue ou au moment du départ en retraite

L'article 1.1.B du présent accord prévoit le versement d'une allocation exceptionnelle de Temps Epargne Retraite sur une ligne spécifique du Compte Epargne Temps.
Par ailleurs, l'article 1.1.C.d) du présent prévoit également le versement de jours supplémentaires de CET sous certaines conditions.

Conformément à l'accord du 17 juin 2010, ces allocations en temps peuvent être transformées en argent selon les modalités suivantes :

- alimentation du PERCO dans la limite de 10 jours par an.
- déblocage sous forme monétaire lors du départ en retraite.

La valorisation s'effectue par application du taux de salaire journalier calculé sur la base de la rémunération au jour de l'utilisation sous forme monétaire, appliqué au nombre de jours versés dans le PERCO ou débloqués lors du départ en retraite.

Il est rappelé que la monétisation vers le PERCO, au jour de la signature du présent accord, bénéficie d'un cadre fiscal et social avantageux.

Les employés bénéficient aussi d'un abondement par l'employeur tel que prévu par l'accord du 17 juin 2010 et ses avenants.

Extrait de l'Article 5

Entrée en vigueur de l'accord et règle de non-cumul

5.1 Entrée en vigueur de l'accord

Le présent accord est applicable à compter du 31 décembre 2015.

Les salariés ayant informé leur employeur avant le 31 décembre 2015 de leur départ à la retraite, et qui partent effectivement en retraite avant le 31 décembre 2016 bénéficieront de la mesure de compensation prévue par l'article 1.1.C.a).

5.2 Règle de non-cumul

Le calcul de l'allocation de départ en retraite des employés est modifié par le présent accord.

Dans le même temps, il est accordé une allocation exceptionnelle de temps épargne retraite.

En tant que de besoin, il est rappelé qu'en aucune façon, un salarié ne peut bénéficier à la fois de l'allocation exceptionnelle de temps épargne retraite prévue par le présent accord et de l'allocation de départ à la retraite calculée suivant les stipulations de l'article 7-1 de l'accord du 25 mars 2013 (article 10 de l'Annexe 1 de la convention collective dans sa rédaction antérieure au présent accord), avant leur révision par le présent accord.

Extrait de l'Article 6

Divers

Les parties conviennent que le présent accord ne sera pas impacté par une éventuelle modification du régime fiscal et social en vigueur lors de sa conclusion.

Extrait de l'Article 7

Suivi de l'accord

Pour la mise en œuvre de cet accord et durant les 2 premières années d'application, il est créé une commission paritaire de suivi dite commission Accompagnement des Fins de Carrières.

CONVENTION COLLECTIVE D'ENTREPRISE CARREFOUR
Réactualisée décembre 2017

Cette commission se réunira au moins une fois par an. Elle sera composée de 4 représentants par organisation syndicale représentative et de représentants de la Direction.

NEGOCIATIONS ANNUELLES OBLIGATOIRES 2017 - Pacte Social

Extraits de l'accord d'entreprise NAO du 1^{er} mars 2017

Titre 2 – PACTE DE RESPONSABILITE SOCIALE

Article 1.4.1 : Effectifs

Si l'évolution du chiffre d'affaires hors taxes hors carburant constatée en 2017 est supérieure à l'évolution du chiffre d'affaires hors taxes hors carburant constatée en 2016, la Direction s'engage à ce que le niveau d'effectif à fin 2017 soit supérieur à celui constaté à fin 2016

Article 2.1.1 : Astreintes

Dans le cadre des astreintes sécurité en magasin, l'entreprise s'engage à ne mettre en œuvre qu'un seul niveau d'astreinte, permettant ainsi de limiter le nombre de salariés impactés par jour d'astreinte.

Les procédures sécurité applicables en magasin seront mises en conformité avec cette disposition.

Article 2.1.6 : Accord local relatif à la mise à disposition de place de parking

Certains magasins rencontrent des difficultés pour mettre à disposition des places de parking pour leurs salariés.

Afin de ne pas pénaliser les salariés des magasins concernés qui sont contraints d'utiliser leur véhicule personnel par nécessité absolue pour se rendre de leur domicile à leur lieu de travail et qui n'ont pas d'autres moyens de locomotion y compris les transports en commun pour se rendre sur leur lieu de travail, la Direction et les partenaires sociaux de ces établissements s'engagent à rechercher paritairement des solutions adaptées à leur contexte local.

A défaut d'accord, la Direction de chacun de ces établissements prendra en charge ces frais équivalents à 50% au plus d'un abonnement de transport public local.

Il est précisé que ces remboursements s'effectueront mensuellement sur présentation d'un justificatif attestant le paiement d'une place de parking.

Article 2.2.2 : Livret d'information relatif aux dispositions seniors

Les mesures d'accompagnement des salariés seniors ont été mises en place par le biais de différents accords. Afin d'offrir une meilleure lisibilité aux salariés, la Direction s'engage à recenser l'ensemble des mesures seniors existantes dans nos différents accords d'entreprise afin d'en faire un document de communication à destination de tous les collaborateurs.

Article 2.4.1 Budget matériel destiné au renouvellement ou à l'investissement de matériel de travail

Le renouvellement ou l'investissement de matériels utilisés quotidiennement par les salariés dans l'exercice de leurs fonctions contribuent à une meilleure qualité de vie au travail. Afin de soutenir les actions déjà mises en œuvre dans le cadre de la politique santé et sécurité au travail, il a été décidé de réserver un budget de deux millions d'euros pour l'année 2017, destiné au renouvellement du matériel de travail ou à l'investissement de nouveau matériel.

Ce budget, excluant l'achat des équipements de protection individuelle prescrits par le code du travail, sera utilisé en fonction des besoins identifiés dans chaque établissement.

Une liste du matériel sera établie par la Direction de chaque établissement, et donnera lieu à des échanges et une concertation avec les Instances Représentatives du Personnel de l'établissement. Ce point sera inscrit à l'ordre du jour et les échanges seront formalisés sur le procès verbal de la réunion.

TITRE 9 – DROIT SYNDICAL ET INSTITUTIONS REPRESENTATIVES DU PERSONNEL

TITRE 9 – DROIT SYNDICAL ET INSTITUTIONS REPRESENTATIVES DU PERSONNEL 371

ARTICLE 9-1 Droit syndical	371
9-1.1 Champ d'application	371
9-1.2 Mandats désignatifs nationaux: Délégué Syndical National Hypermarchés (ci après les « DSN ») et Délégué Syndical National Adjoint Hypermarchés (ci après les « DSNA »).....	371
9-1.2.1 Conditions de désignation	371
9-1.2.2 Dispense totale de présence	371
9-1.2.3 Frais de déplacement.....	372
9-1.2.4 Communication.....	372
9-1.3 Mandats désignatifs d'Entreprise.....	372
9-1.3.1 Délégué Syndical Central (DSC)	372
9-1.3.2 Délégué Syndical d'Entreprise (DSE).....	372
9-1.4 Réunions paritaires.....	373
9-1.4.1 Réunion paritaire annuelle dite « NAO ».....	373
9-1.4.1.1 Organisation de la réunion paritaire.....	373
9-1.4.1.2 Organisation de la réunion préparatoire à la réunion paritaire.....	374
9-1.4.1.3 Réunion consécutive à la paritaire	375
9-1.5 Moyens spécifiques mis à la disposition des organisations syndicales	376
9-1.5.1 Création d'un crédit d'heures spécifique.....	376
9-1.5.2 Remboursement des frais de transport et de séjour	377
9-1.5.3 Avance permanente sur frais.....	377
9-1.5.4 Temps de déplacement.....	378
9-1.5.4.1 Forfait de déplacement	378
9-1.5.4.2 Modalités de rémunération du forfait	378
9-1.5.4.3 Modalités de couverture en cas de déplacement	379
9-1.5.5 Temps de réunion.....	379
9-1.6 Moyens matériels	379
9-1.6.1 Organisations syndicales.....	379
9-1.6.2 Secrétaire du CCE.....	380
9-1.7 Moyens financiers.....	380
9-1.7.1 Montant	380
9-1.7.2 Utilisation.....	380
9-1.8 Fonctionnement du CCE	381
9-1.8.1 Réunions ordinaires et réunions extraordinaires	381
9-1.8.2 Accompagnement du dialogue social.....	381
9-1.8.3 Crédit d'heures de délégation du Secrétaire du CCE	382
9-1.8.4 Crédit d'heures de délégation du Secrétaire adjoint du CCE	382
9-1.8.5 Crédit d'heures de délégation du Représentant Syndical au Comité Central d'Entreprise	383
9-1.8.6 Formation des élus au CCE.....	383
9-1.9 Commissions.....	383
9-1.9.1 Dispositions communes	383
9-1.9.2 Les Commissions nationales régies par un accord spécifique.....	384
9-1.9.3 Les autres Commissions Nationales.....	384
9-1.9.3.1 Commission nationale « Emploi Hypermarchés»	384
9-1.9.3.1.1 Composition.....	384
9-1.9.3.1.2 Rôle.....	384
9-1.9.3.1.3 Réunions	385
9-1.9.3.1.4 Fonctionnement et Moyens mis à la disposition	386
9-1.9.3.1.5 Assistance d'un Expert	386
9-1.9.3.2 Commission nationale « Formation»	386

9-1.9.3.3 Commission « Solidarité »	387
9-1.9.3.4 Commission nationale « Prévoyance»	387
9-1.9.3.5 Commission nationale « Santé, Sécurité et Qualité de vie au Travail ».....	387
9-1.9.3.6 Commission nationale « de suivi d'application des accords d'entreprises ».....	388
9-1.10 Evolution professionnelle des salariés exerçant un mandat électif ou désignatif.....	388
9-1.11 Mise à jour de la Convention Collective d'Entreprise Carrefour.....	388
ARTICLE 9-2 Exercice du droit syndical.....	388
9-2.1 Information syndicale	388
9-2.2 Information des organisations syndicales représentatives sur la représentativité.....	389
9-2.3 Contraintes familiales ou géographiques dans le cadre des formations syndicales.....	389
ARTICLE 9-3 Financement des activités sociales et culturelles du comité d'établissement	389
ACCORDS A DUREE DETERMINEE.....	393

TITRE 9 – DROIT SYNDICAL ET INSTITUTIONS REPRESENTATIVES DU PERSONNEL

ARTICLE 9-1 Droit syndical

9-1.1 Champ d'application

Relèvent du champ d'application du présent Titre 9 les sociétés CARREFOUR HYPERMARCHES SAS, CARREFOUR MANAGEMENT SAS, CARREFOUR PARTENARIAT INTERNATIONAL SAS, et CENTRE DE FORMATION ET DE COMPETENCES SAS.

L'ensemble des dispositions prévues dans les articles et sous articles du présent Titre 9 sont applicables aux seules organisations syndicales représentatives nationalement, c'est-à-dire représentatives au niveau du périmètre de l'ensemble des sociétés entrant dans le champ d'application défini ci-dessus. A ce titre, elles seront désignées dans le présent Titre 9 « organisation(s) syndicale(s) représentative(s) ».

Sous la condition de représentativité telle que visée ci-dessus, les dispositions du présent Titre 9 sont applicables aux salariés exerçant un ou plusieurs mandats nationaux, syndical ou électif, ou participant à une instance représentative nationale ou à une réunion au niveau national.

9-1.2 Mandats désignatifs nationaux: Délégué Syndical National Hypermarchés (ci après les « DSN ») et Délégué Syndical National Adjoint Hypermarchés (ci après les « DSNA »)

9-1.2.1 Conditions de désignation

Chaque organisation syndicale représentative peut désigner un Délégué Syndical National Hypermarchés ainsi qu'un Délégué Syndical National Adjoint Hypermarchés.

Les DSN ainsi que les DSNA ont pour vocation de représenter leur syndicat ou section syndicale dans les sociétés relevant du champ d'application du présent Titre 9 et de négocier des accords applicables. Toutefois, la signature des accords restera la prérogative des seuls DSN.

Il est rappelé que les DSN et les DSNA bénéficient du même régime de protection lié à leur mandat que les Délégués Syndicaux Centraux et peuvent accéder à l'ensemble des établissements de l'ensemble des sociétés entrant dans le champ d'application du présent Titre 9.

9-1.2.2 Dispense totale de présence

Pendant la durée de leur mandat, les DSN et les DSNA bénéficieront, par avenant au contrat de travail, d'une dispense totale de présence dans l'emploi leur permettant de percevoir la rémunération attachée à leur contrat de travail.

A ce titre, ils n'auront plus à se présenter sur leur lieu de travail, étant précisé que cette dispense totale de présence dans l'emploi leur sera entièrement rémunérée.

Cette dispense totale de présence dans l'emploi est instituée afin de permettre au DSN et DSNA de disposer du temps nécessaire pour exercer :

- leur mission de DSN ou DSNA,
- les missions relatives à tout autre mandat dont le DSN ou DSNA serait titulaire au sein ou à l'extérieur de l'entreprise.

Ainsi, le contingent mensuel d'heures payées, résultant de missions ou mandats désignatifs ou représentatifs, est compris dans la rémunération perçue par le DSN ou le DSNA sans pouvoir faire l'objet d'aucune demande d'indemnisation supplémentaire.

Le système de dispense totale de présence dans l'emploi ne saurait avoir pour effet de restreindre pour le Délégué l'accès à l'établissement auquel il est attaché.

9-1.2.3 Frais de déplacement

- Les frais de déplacement du DSN devant être pris en charge (légalement ou conventionnellement), seront payés par ce dernier et remboursés par la Direction des Relations Sociales, conformément aux dispositions du sous article 9-1.5.2 du présent Titre 9.
- Les frais de déplacement du DSNA devant être pris en charge (légalement ou conventionnellement), seront payés par ce dernier et remboursés par la Direction de son établissement de rattachement, conformément aux dispositions du sous article 9-1.5.2 du présent Titre 9.

9-1.2.4 Communication

Les DSN et DSNA seront destinataires de l'ensemble des ordres du jour, procès-verbaux ou comptes-rendus des commissions paritaires, commissions obligatoires, CCE, négociations.

9-1.3 Mandats désignatifs d'Entreprise

9-1.3.1 Délégué Syndical Central (DSC)

Chaque organisation syndicale représentative au niveau des entreprises ayant au moins deux établissements d'au moins 50 salariés chacun peut désigner un Délégué Syndical Central conformément à l'article L.2143-5 du code du travail.

Compte tenu du nombre important d'établissements au sein de la société CARREFOUR HYPERMARCHES SAS, le Délégué Syndical Central de ce périmètre bénéficiera d'un crédit d'heures de délégation de 30 heures par mois.

9-1.3.2 Délégué Syndical d'Entreprise (DSE)

Sur le seul périmètre de CARREFOUR HYPERMARCHES SAS, il est désigné des Délégués Syndicaux d'Entreprise selon les modalités de désignation définies ci-dessous :

- Chaque organisation syndicale représentative peut désigner d'office un Délégué Syndical d'Entreprise.
- Par ailleurs, 16 mandats supplémentaires de Délégué Syndical d'Entreprise sont à répartir entre les organisations syndicales représentatives selon leur poids représentatif au sein du champ d'application du présent accord.

La répartition de ces 16 mandats supplémentaires se fait sur la base des résultats du 1^{er} tour des élections des membres des comités d'établissement titulaires tous collèges confondus de l'ensemble des établissements selon la clé de répartition suivante :

$$\frac{\text{Suffrages obtenus par organisation syndicale représentative}}{\text{Total des suffrages obtenus par toutes les organisations syndicales représentatives}} \times \text{nombre de mandats à pourvoir} \quad (\text{arrondi au nombre entier inférieur ou supérieur})$$

S'il restait des sièges à pourvoir en application de cette formule, les sièges restants seraient attribués sur la base de la plus forte moyenne.

La répartition des mandats des Délégués Syndicaux d'Entreprise entre organisation syndicale à la date de signature du présent avenant est précisée en annexe 1.

Au terme de chaque cycle électoral complet, cette répartition sera renouvelée tous les 4 ans afin de tenir compte de l'évolution de la représentativité des organisations syndicales nationales.

Chaque Délégué Syndical d'Entreprise bénéficie d'un crédit d'heures de délégation de 30 heures par mois.

9-1.4 Réunions paritaires

Le présent sous article 9-1.4 définit les règles d'organisation liées aux négociations annuelles obligatoires.

9-1.4.1 Réunion paritaire annuelle dite « NAO »

Le présent sous article 9-1.4.1 concerne toutes les entreprises relevant du champ d'application du sous article 9-1.1.

9-1.4.1.1 Organisation de la réunion paritaire

Les parties signataires conviennent de se rapprocher une fois par an, en vue d'examiner le niveau de rémunération ainsi que les dispositions propres aux accords collectifs en vigueur dans les sociétés concernées et, éventuellement, de conclure un accord.

Cette rencontre aura lieu à l'initiative de la Direction des Relations Sociales au cours du premier trimestre de l'année et s'organisera autour de trois réunions.

Il est convenu que la 1^{ère} réunion sera consacrée à la présentation des données économiques et à la fixation du calendrier de négociation.

Lors des deux premières réunions, chaque délégation syndicale comprendra un maximum de quatre membres au total, pouvant éventuellement inclure le Secrétaire fédéral.

Lors de la troisième réunion, chaque délégation syndicale sera composée d'un maximum de dix membres au total, pouvant éventuellement inclure le Secrétaire fédéral.

Pour chacune des réunions, la délégation ne pourra comporter plus d'un membre par établissement.

La liste des participants invités devra être communiquée à la Direction des Relations Sociales au moins quinze jours à l'avance. Chaque participant devra informer la Direction de son établissement dans les mêmes délais.

Les frais de transport et de séjour des participants seront indemnisés conformément aux dispositions du sous article 9-1.5 du Titre 9.

A l'exception du Secrétaire fédéral, la délégation syndicale sera exclusivement composée de membres appartenant à un établissement d'une société entrant dans le champ d'application du présent Titre 9.

Les absences nécessitées par l'assistance à la réunion paritaire dans les limites fixées ci-dessus seront considérées comme temps de travail et n'entraîneront aucune réduction de salaire tel que prévu au sous article 9-1.5.5 du Titre 9.

9-1.4.1.2 Organisation de la réunion préparatoire à la réunion paritaire.

En vue de faciliter, pour l'ensemble des Organisations syndicales représentatives intéressées, la préparation de la réunion paritaire annuelle, les entreprises entrant dans le champ d'application du présent Titre 9 acceptent de prendre en charge, dans les conditions ci-après définies, les frais de transport et de séjour des participants amenés à participer à une réunion préparatoire préalable et à hauteur de trois journées consécutives maximum tenue à la diligence de chacune des organisations syndicales.

Les participants concernés sont :

- le Délégué Syndical National Hypermarchés
- le Délégué Syndical National Adjoint Hypermarchés
- le Délégué Syndical Central,
- les Délégués Syndicaux d'Entreprise,
- le Représentant Syndical au CCE,

ainsi qu'une personne par établissement au choix sur les 3 ci-dessous :

- soit un Délégué Syndical d'Etablissement,
- soit un Représentant de Section Syndicale d'établissement,
- soit un représentant du personnel (hors Délégué Syndical National Hypermarchés, Délégué Syndical National Adjoint Hypermarchés, Délégué Syndical d'Entreprise et Délégué Syndical Central) et par organisation syndicale représentée.

La réunion préparatoire préalable à la réunion paritaire pourra se tenir à une date fixée par l'Organisation syndicale à l'exclusion des samedis et veilles de jours fériés.

La date retenue devra être communiquée à la Direction des Relations Sociales au moins quinze jours à l'avance. Chaque participant devra informer la direction de son établissement dans les mêmes délais.

Ces 3 journées, dans la limite d'un participant par établissement (hors Délégué Syndical National Hypermarchés, Délégué Syndical National Adjoint Hypermarchés, Délégué Syndical d'Entreprise, Délégué Syndical Central et Représentant Syndical au CCE) et par organisation syndicale représentative, seront considérées comme temps de travail et n'entraîneront aucune réduction de salaire tel que prévu au sous article 9-1.5 du Titre 9.

Pour les salariés bénéficiant d'une rémunération variable, le calcul sera fait conformément aux dispositions du sous article 2-4.5 du Titre 2 « Rémunération » de la convention collective d'entreprise Carrefour.

Les frais de transport seront indemnisés conformément aux dispositions du sous article 9-1.5.2 du Titre 9, à raison d'un représentant par établissement.

Les autres frais tels que ceux liés aux repas, aux séjours, à la location de salle seront remboursés à chaque organisation syndicale représentative sur présentation d'une facture globale et unique dans la limite de 130 euros par journée et par participant (conformément à l'article 9-1.4.1.2) qui sera adressée à la Direction des Relations Sociales.

Pour être prise en charge, la facture devra obligatoirement être accompagnée d'une feuille de présence où seront précisés les noms, prénoms et établissements de rattachement de chaque participant avec émargement par journée de présence.

Ces factures seront réglées dans le mois suivant leur réception.

La Direction des Relations Sociales se chargera ensuite de refacturer l'ensemble des établissements concernés.

9-1.4.1.3 Réunion consécutive à la paritaire

En vue de permettre aux organisations syndicales représentatives intéressées d'apporter à leurs délégués syndicaux des explications techniques et de déterminer une position à la suite des propositions définitives de la Direction, il est convenu ce qui suit :

L'organisation syndicale réunit, pendant une journée, à son initiative, ses Représentants de Sections Syndicales d'établissement, ses Délégués Syndicaux d'établissement, son Délégué Syndical Central, ses Délégués Syndicaux d'Entreprise, le Délégué Syndical National Adjoint Hypermarchés et le Délégué Syndical National Hypermarchés. En l'absence du délégué syndical à cette réunion, un représentant du personnel du magasin concerné peut le remplacer pour participer à cette réunion.

Chaque participant devra informer la Direction de son établissement au moins 15 jours avant la tenue de la réunion.

L'entreprise prend en charge les frais de déplacement et le déjeuner sur la base de la « procédure voyages et déplacements » en vigueur. Pour les participants qui ne disposent d'aucun moyen de transport (du type train ou avion) leur permettant de partir le matin et d'arriver sur le lieu de la réunion avant 10 heures 30, il pourra être pris en charge les frais d'une nuit d'hôtel dans la limite correspondant à la « procédure voyages et déplacements » en vigueur.

La participation à cette réunion sera considérée comme temps de travail et n'entraînera aucune réduction de salaire tel que prévu au sous article 9-1.5.5 du Titre 9.

9-1.5 Moyens spécifiques mis à la disposition des organisations syndicales

Ces dispositions ont pour objet de favoriser l'exercice de leur mandat et des missions spécifiques qui en découlent par les représentants désignés ou élus.

9-1.5.1 Création d'un crédit d'heures spécifique

- Il est créé un crédit d'heures spécifique et distinct des heures passées aux réunions de négociation à l'initiative de la Direction et également distinct du crédit d'heures de délégation de chaque représentant du personnel élu ou désigné.

Les heures incluses dans ce crédit d'heures spécifique sont rémunérées comme du temps de travail.

- Ce crédit d'heures est géré par le DSN qui décide de la destination de ce crédit d'heures spécifique et le répartit librement entre les différents membres ayant un mandat de représentant élu de son établissement ou ayant un mandat de

- Délégué Syndical suivant :

- DSC,
- DSE,
- DS d'établissement

- Représentant de Section Syndicale dans l'un des établissements de l'ensemble des sociétés entrant dans le champ d'application du Titre 9

de la même Organisation Syndicale Représentative.

En son absence, cette répartition sera faite par le DSN Adjoint.

Ce crédit d'heures spécifique doit permettre de soutenir et renforcer le travail des membres des organisations syndicales représentatives, notamment dans le cadre des préparations des commissions et des négociations ou de toute réunion paritaire ou non. A ce titre, il peut également permettre une meilleure information et formation des membres des organisations syndicales représentatives.

- Ce crédit d'heures spécifique est de **5220 heures par an** pour l'ensemble des organisations syndicales représentatives nationalement sur l'ensemble du périmètre de négociation du champ d'application mentionné au sous-article 9-1.1.

La répartition de ce crédit d'heures spécifique est faite chaque année, entre les organisations syndicales représentatives nationalement, sur l'ensemble du périmètre de négociation du champ d'application mentionné au sous-article 9-1.1, sur la base du nombre d'élus titulaires aux comités d'établissements constatés au 31/12 de l'année précédente.

L'ensemble des heures composant ce crédit d'heures spécifique ne pourra pas être dépassé. Il devra ainsi être utilisé conformément aux règles en vigueur dans l'entreprise et dans le cadre des missions du bénéficiaire.

Le DSN adresse au plus tard le dernier jour du mois précédant leur utilisation aux établissements concernés le document « Gestion du crédit d'heures spécifique – Etat

mensuel » annexé au présent accord (Annexe 2) avec copie à la Direction des Relations Sociales.

Ce document ne constitue pas un moyen de contrôle de l'activité syndicale ou de l'activité du représentant du personnel. Il doit permettre d'une part, aux titulaires de mandat d'exercer totalement leurs prérogatives et, d'autre part, à la Direction d'assurer la gestion administrative des heures de délégation et, en particulier, d'en garantir le paiement.

9-1.5.2 Remboursement des frais de transport et de séjour

Pour l'ensemble des réunions à l'initiative de la Direction, le remboursement des frais de transport et de séjour des membres de la délégation syndicale se fera par la Direction de leur magasin sur la base de la « procédure voyages et déplacements » en vigueur, sous réserve du respect des conditions de réservation prévues aux termes de cette procédure, applicable à tous les salariés de l'entreprise. Il est précisé que l'exception à ladite procédure voyages et déplacements concerne le remboursement des frais de repas qui sera d'un montant maximum de 25 euros par repas en Ile de France et les grandes métropoles (Marseille, Lyon, Toulouse, Nice, Nantes, Montpellier, Bordeaux, Lille, Sophia Antipolis) et de 22 euros en province (pour les autres villes que celles citées ci-avant).

Pour les trajets de plus de 400 kilomètres aller le remboursement des frais d'avion en classe économique pourra intervenir sur justificatif. Les réservations de billets d'avion ou de train seront effectuées et payées par la Direction du magasin.

Lorsque, au regard des horaires de la réunion, le repas est nécessaire, celui-ci sera organisé par la Direction qui en assumera les frais et en informera les délégations syndicales.

Dans cette hypothèse, il ne sera pas donné lieu au remboursement de frais de repas pris en dehors de ce cadre.

9-1.5.3 Avance permanente sur frais

Principe : Il peut être attribué une avance permanente sur frais pour les élus ou représentants syndicaux amenés à se déplacer aux réunions nationales à l'initiative de la Direction et dans les conditions suivantes :

- Délégués Syndicaux Nationaux Hypermarchés : 1.500 euros
- Délégués Syndicaux Nationaux Adjoints Hypermarchés : 1.000 euros
- Délégué Syndicaux d'Entreprise : 500 euros
- Délégués syndicaux centraux : 500 euros
- Membre du Comité central d'entreprise (Titulaire- Suppléant – Représentant syndical) : 400 euros.

Les bénéficiaires doivent justifier de leur appartenance à l'une des catégories ci-dessus.

En cas de multi- mandats, le montant le plus avantageux est attribué.

Une fois l'avance versée, la gestion des frais de déplacement (réservations – procédure de remboursement des notes de frais,..) se fait comme précédemment indiquée.

Cette avance permanente, attribuée en une seule fois, devra être remboursée en cas de perte de mandat (y compris en cas de rupture du contrat de travail). Toutefois, le salarié qui en fait

la demande par écrit pourra bénéficier d'un échancier lui permettant de rembourser son avance sur un maximum de 6 mois, sauf en cas de rupture du contrat de travail.

Le salarié concerné par la procédure d'attribution de l'avance permanente doit donner son accord écrit pour l'obtention de l'avance.

Les bénéficiaires, visés au 1^{er} alinéa du présent sous article, qui le souhaitent, et sous réserve de remplir les conditions d'attribution telles que définies dans le cadre de la procédure voyage et déplacement en vigueur, peuvent demander à bénéficier de la Carte Affaires, en lieu et place de l'avance.

9-1.5.4 Temps de déplacement

Les dispositions des sous articles 9-1.5.4 et 9-1.5.6 s'appliquent aux employés ou agents de maîtrise se rendant à une réunion organisée à l'initiative de la Direction Exécutive Hypermarchés France, dans le cadre de leur mission.

9-1.5.4.1 Forfait de déplacement

Le temps de déplacement des représentants employés ou agents de maîtrise, y compris les Délégués Syndicaux Nationaux Hypermarchés appartenant à ces catégories, sera indemnisé selon le régime forfaitaire suivant :

Si la distance aller et retour entre l'établissement de rattachement et le lieu de la réunion est :

- supérieure à 20 kilomètres et inférieure ou égale à 50 kilomètres : rémunération forfaitaire de 1 heure (couvrant l'aller et retour).
- supérieure à 50 kilomètres et inférieure ou égale à 150 kilomètres : rémunération forfaitaire de 2 heures (couvrant l'aller et retour).
- supérieure à 150 kilomètres et inférieure ou égale à 250 kilomètres : rémunération forfaitaire de 3 heures (couvrant l'aller et retour).
- supérieure à 250 kilomètres et inférieure ou égale à 350 kilomètres : rémunération forfaitaire de 4 heures (couvrant l'aller et retour).
- supérieure à 350 kilomètres et inférieure ou égale à 450 kilomètres : rémunération forfaitaire de 5 heures (couvrant l'aller et retour).
- supérieure à 450 kilomètres et inférieure ou égale à 550 kilomètres : rémunération forfaitaire de 7 heures (couvrant l'aller et retour).
- supérieure à 550 kilomètres : rémunération forfaitaire de 8 heures (couvrant l'aller et retour).

Pour tout déplacement en avion sur une journée, le forfait est limité à 6 heures, comprenant l'aller et le retour.

Pour tout déplacement justifié par 2 jours de réunion d'affilée au minimum avec déplacement en avion (également en train ou en voiture si le temps de déplacement aller-retour dépasse les 10 heures du fait du trajet entre l'établissement de rattachement et le lieu de la réunion), le forfait sera de 10 heures, comprenant l'aller et le retour.

9-1.5.4.2 Modalités de rémunération du forfait

La rémunération forfaitaire dont il est fait état aux alinéas précédents se définit comme suit : « Taux horaire forfait pause inclus auquel se rajoute le cas échéant l'indemnité compensatrice multiplié par le nombre d'heures défini ci-dessus ».

Cette indemnisation s'entend par déplacement aller retour effectif et ne donnera lieu en conséquence qu'à un seul versement en cas de réunions multiples avec séjour sur place.

Ce forfait ne rentrera pas dans le décompte du temps de travail effectif.

Ce temps de déplacement peut être, au choix du salarié :

- soit payé en forfait déplacement aux conditions définies au présent paragraphe,
- soit récupéré : lorsque le nombre d'heures atteint la base journalière du contrat de travail (base contractuelle horaire hebdomadaire divisée par cinq), les heures récupérées rentrent alors dans le décompte de l'horaire hebdomadaire (cette récupération doit être prise dans la période de référence annuelle).

9-1.5.4.3 Modalités de couverture en cas de déplacement

Dans le cadre d'un déplacement professionnel avec véhicule personnel à l'initiative de la direction ou dans le cadre de ses attributions, tout collaborateur, quel que soit son statut ou son niveau hiérarchique, bénéficie d'une couverture « Assurance Déplacements Professionnels ».

Ainsi, avant chaque déplacement, il devra se munir de l'attestation d'assurance « Déplacements Professionnels avec véhicule personnel » et faire signer à son responsable hiérarchique « l'autorisation de déplacement professionnel avec véhicule personnel ».

9-1.5.5 Temps de réunion

Le temps de réunion est décompté selon le régime forfaitaire suivant :

7 heures pour la journée, indépendamment du nombre ou de la durée des réunions.

Ces forfaits s'entendent quels que soient les éventuels temps de pause, de repas et quelle que soit la base contrat du salarié concerné (temps plein, temps partiel, vendeurs,...).

9-1.6 Moyens matériels

9-1.6.1 Organisations syndicales

Dans le cadre de son fonctionnement et de façon à pouvoir faciliter les missions, notamment de négociation qui lui sont dévolues, chaque organisation syndicale représentative se voit attribuer un budget national de 3.000 euros, pour une période de 2 ans (en année civile) qui couvrira l'ensemble des dépenses de fonctionnement telles que, par exemple :

- ordinateur portable,
- imprimante jet d'encre,
- télécopieur (fax)
- scanner

- téléphone
- accès internet,
- ...

Le matériel ainsi acquis, reste la propriété de l'organisation syndicale.

Les produits consommables (papier, recharges encres...) et coûts liés aux communications téléphoniques (fax, téléphone....) restent à la charge de chaque organisation syndicale.

9-1.6.2 Secrétaire du CCE

Dans le cadre de ses attributions, le secrétaire du CCE se voit attribuer un budget de fonctionnement qui couvrira l'ensemble des dépenses telles que par exemple : ordinateur portable, imprimante, télécopieur, scanner, téléphone, accès internet, etc.

Ce budget annuel de fonctionnement sera de 1.500 euros.

9-1.7 Moyens financiers

Il est créé un budget par lequel l'entreprise contribue à la concertation sociale.

9-1.7.1 Montant

Chaque organisation syndicale représentative pourra bénéficier, chaque année, d'une dotation calculée sur la base du nombre de représentants titulaires élus aux comités d'établissements qu'elle obtient lors des élections professionnelles dans les entreprises entrant dans le champ d'application du Titre 9.

Le montant de la dotation est de 5 000 € par tranches de 50 élus titulaires au sein des comités d'établissement sur les 2 premiers paliers et se calcule comme suit :

- De 1 à 50 élus, la dotation s'élève à 5 000 €
- De 51 à 100 élus, la dotation s'élève à 10 000 €.

Au delà de 100 élus, la dotation se calcule à l'unité et est de 100 € par élu titulaire au sein des comités d'établissement.

Cette dotation est calculée chaque année, par organisation syndicale représentative nationalement, sur l'ensemble du périmètre de négociation du champ d'application mentionné au sous article 9-1.1, sur la base du nombre d'élus titulaires aux comités d'établissements constatés au 31/12 de l'année précédente.

9-1.7.2 Utilisation

La dotation prévue au sous article 9-1.7.1 ci-dessus permettra notamment de privilégier le financement des actions de formation organisées soit par des centres rattachés à des organisations syndicales de salariés reconnues représentatives sur le plan national, soit par des instituts spécialisés agréés, ainsi que les dépenses éventuelles liés aux frais de repas, de séjour et de transport des salariés bénéficiant d'une de ces actions de formation.

Chaque organisation syndicale représentative bénéficiaire des dispositions du présent article s'engage à développer la formation économique, sociale et syndicale.

Au cours du 1^{er} semestre de chaque année, la dotation totale telle que prévue au sous article 9-1.7.1 ci-dessus, est versée au choix du Délégué Syndical National Hypermarchés soit à la Fédération Nationale, au Syndicat National ou au Syndicat d'Entreprise. A ce titre, le DSN Hypermarchés devra donc préciser son choix à la Direction des Relations Sociales.

La Direction des Relations Sociales communiquera à cette occasion, à chaque Délégué Syndical National Hypermarchés, le nombre de suffrages valablement exprimés au 1^{er} tour des élections professionnelles des membres titulaires du CE et le nombre d'élus titulaires au CE afférent, par établissement.

Par ailleurs, la Direction des Relations Sociales s'engage à communiquer en janvier de chaque année un récapitulatif des élections des comités d'établissement s'étant déroulées l'année précédente à l'ensemble des Délégués Syndicaux Nationaux Hypermarchés et Délégués Syndicaux Nationaux Hypermarchés Adjoints.

9-1.8 Fonctionnement du CCE

9-1.8.1 Réunions ordinaires et réunions extraordinaires

Le Comité Central d'Entreprise se réunit en réunion ordinaire le troisième jeudi des mois suivants : février, avril, juin, septembre et décembre.

Le Comité Central d'Entreprise peut également se réunir en réunion extraordinaire conformément aux dispositions légales.

Si les membres élus du CCE et les Représentants Syndicaux au CCE le souhaitent, ils pourront se réunir dans le cadre d'une réunion préparatoire.

Cette réunion préparatoire se tiendra l'après-midi précédent le jour prévu de la réunion et ce, même si la réunion du CCE est fixée le lendemain après-midi. Comme pour celle-ci, elle n'entraînera pas de perte de salaire tel que prévu au sous article 9-1.5.5 du Titre 9.

Les frais de déplacement des membres élus du CCE et des représentants syndicaux au CCE sont réglés, sur justificatif, par la Direction des établissements, conformément à la « procédure voyages et déplacements » en vigueur.

Les frais d'hébergement sont réglés, sur justificatif, par la Direction des établissements, à hauteur des frais réels et dans la limite maximale de 130 euros par nuit.

Les frais de repas sont réglés, sur justificatif, par la Direction des établissements à hauteur des frais réels et dans la limite de 25 euros par repas en Ile de France et les grandes métropoles (Marseille, Lyon, Toulouse, Nice, Nantes, Montpellier, Bordeaux, Lille, Sophia Antipolis) et, éventuellement de 22 euros, pour toute réunion organisée en province (pour les autres villes que celles citées ci-avant).

9-1.8.2 Accompagnement du dialogue social

a) Il est rappelé que le Comité Central d'Entreprise (CCE) exerce les attributions économiques qui concernent la marche générale de l'entreprise et qui excèdent les limites des pouvoirs des Directeurs d'établissement.

Ainsi, il est seul consulté sur les projets décidés au niveau de l'entreprise qui ne comportent pas de mesures d'adaptation spécifiques à un ou plusieurs établissements. Les comités d'établissement concernés en sont ensuite informés.

Le CCE est également seul consulté sur les projets décidés au niveau de l'entreprise lorsque leurs éventuelles mesures de mise en œuvre, qui feront ultérieurement l'objet d'une consultation spécifique au niveau approprié, ne sont pas encore définies. Dans ce cas, une fois qu'elles auront été définies, les comités d'établissement concernés seront ensuite consultés sur les mesures d'adaptation qui sont spécifiques à leur établissement et qui relèvent de la compétence du chef de cet établissement.

Lorsqu'il y aura lieu de consulter à la fois le CCE et un ou plusieurs comités d'établissement, le CCE rendra son avis avant le ou les comité(s) d'établissement concerné(s).

Dans ce cas :

- les délais prévus au I. de l'article R.2323-1-1 du Code du travail s'appliqueront au(x) comité(s) d'établissement concerné(s) ;
- l'avis du CCE sera rendu et transmis au(x) comité(s) d'établissement concerné(s), au plus tard huit jours avant la date à laquelle le ou les comité(s) d'établissement concernés est/sont réputé(s) avoir été consulté(s) et avoir rendu un avis négatif en application du I de l'article R.2323-1-1 du Code du travail. A défaut, l'avis du CCE sera réputé négatif.

b) Il est expressément convenu entre les Parties que seul le CCE sera consulté sur les thèmes de consultation annuelle portant sur :

- les orientations stratégiques de l'entreprise prévue aux articles L.2323-10 du Code du travail ;
- la situation économique de l'entreprise prévue aux articles L.2323-12 et suivants du Code du travail et ;
- la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi prévue aux articles L.2323-15 et suivants du Code du travail.

Les comités d'établissement seront ensuite informés sur ces différents thèmes.

9-1.8.3 Crédit d'heures de délégation du Secrétaire du CCE

Le Secrétaire du CCE bénéficie d'un crédit d'heures mensuel de délégation de 50 heures.

9-1.8.4 Crédit d'heures de délégation du Secrétaire adjoint du CCE

Le Secrétaire adjoint du CCE bénéficie d'un crédit d'heures mensuel de délégation de 25 heures.

9-1.8.5 Crédit d'heures de délégation du Représentant Syndical au Comité Central d'Entreprise

Par dérogation aux dispositions de l'article L. 2325-6 du Code du travail, les représentants syndicaux au Comité Central d'Entreprise de la société CARREFOUR HYPERMARCHES SAS bénéficieront indépendamment du seuil d'effectif fixé audit article d'un crédit d'heures de 30 heures par mois.

9-1.8.6 Formation des élus au CCE

Lors de chaque renouvellement de la composition du CCE, les membres du CCE peuvent bénéficier d'une formation économique d'une durée maximale de 2 jours. Les membres élus souhaitant en bénéficier devront informer leur Directeur d'établissement au minimum un mois avant la participation à cette formation.

Le temps consacré à la formation n'est pas déduit des heures de délégation. Il est pris sur le temps de travail et il est rémunéré comme tel selon la codification ci-après :

- Chaque journée sera codifiée sur la base forfaitaire de 7 heures pour le personnel relevant des catégories « Employés-ouvriers » et « Agents de maîtrise et techniciens », quelle que soit la base contrat du collaborateur.
- Chaque journée sera codifiée comme une journée travaillée pour le personnel relevant de la catégorie « Cadres ».

Par ailleurs, l'entreprise prendra en charge :

- Frais de déplacement et de séjour des stagiaires : le remboursement des frais de transport et séjour se fera par la Direction de leur magasin sur la base de la « procédure voyages et déplacements » en vigueur, sous réserve du respect des conditions de réservation prévues aux termes de cette procédure, applicable à tous les salariés de l'entreprise ;
- Rémunération forfaitaire des organismes de formation : un montant forfaitaire de 100€ par jour et par stagiaire sera pris en charge par la Direction des Relations Sociales. Ce versement sera effectué après réception par la Direction des Relations Sociales de la facture de l'organisme de formation accompagnée d'une liste d'émargement signée par les stagiaires ayant participé à cette formation.

9-1.9 Commissions

9-1.9.1 Dispositions communes

Les membres des commissions nationales devront être salariés titulaires d'un mandat au sein de l'une des sociétés comprises dans le champ d'application défini au sous article 9-1.1 du présent accord.

Toute modification dans la composition de la délégation devra être notifiée à la Direction.

Les frais de déplacement et les frais d'hébergement des membres de ces commissions sont réglés, sur justificatif, par la Direction des établissements conformément aux dispositions du sous article 9-1.5.2 du Titre 9.

Le temps passé en commissions n'entraînera pas de perte de salaire tel que prévu au sous article 9-1.5.5 du Titre 9 et sera considéré comme du temps de travail effectif.

La Direction des Relations Sociales établira un ordre du jour avant chaque commission nationale et rédigera un compte rendu à l'issue de chacune d'entre elles, qui sera envoyé à l'ensemble des Délégués Syndicaux Nationaux Hypermarchés et Délégués Syndicaux Nationaux Hypermarchés Adjointes.

Seule la commission nationale solidarité ne donnera pas lieu à la rédaction d'un ordre du jour et d'un compte-rendu.

9-1.9.2 Les Commissions nationales régies par un accord spécifique

Dans le précédent accord, il était fait état des Commissions suivantes :

- la Commission nationale « égalité professionnelle hommes - femmes »
- la Commission nationale « Mission handicap »
- la Commission nationale « Vendeurs Produits et Services ».

Il est convenu que ces Commissions relèvent d'un accord spécifique qui prévoit leurs modalités de fonctionnement.

9-1.9.3 Les autres Commissions Nationales

9-1.9.3.1 Commission nationale « Emploi Hypermarchés »

9-1.9.3.1.1 Composition

La commission nationale Emploi Hypermarchés est composée des membres suivants :

- **Une délégation de chaque organisation syndicale représentative** au niveau du périmètre des sociétés entrant dans le champ d'application défini au sous article 9-1.1 du présent accord. Les délégations seront composées chacune de 4 membres désignés par le Délégué Syndical National.

Chaque délégation comprend un Responsable de Délégation, désigné par le Délégué Syndical National Hypermarchés.

- Le Secrétaire de CCE ainsi que 2 autres membres désignés par le CCE pourront participer aux réunions de la Commission Nationale Emploi Hypermarchés.

Cette désignation des membres intervient au terme de chaque cycle électoral complet.

- **Une délégation des représentants de la direction.**

9-1.9.3.1.2 Rôle

La Commission nationale Emploi Hypermarchés est une instance de réflexion prospective, d'échanges et d'information sur les projets de réorganisations nationales, l'évolution des métiers et de l'emploi, la diversité, la cohésion sociale et la situation des seniors, au sein des Hypermarchés Carrefour.

Sans porter atteinte au fonctionnement et aux prérogatives des institutions représentatives du personnel, les missions confiées à la commission nationale Emploi Hypermarchés sont les suivantes :

- être informée, échanger et suivre la mise en œuvre et l'évolution des projets ou pré-projets de réorganisation nationaux ;
- être informée du suivi sur le périmètre magasins ou établissements Carrefour, des reclassements envisagés dans le cadre de la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences (GPEC) ;
- faire le lien avec le comité Emploi et GPEC Groupe sur des sujets transverses.

Ainsi et plus globalement, il sera donné à la Commission nationale Emploi Hypermarchés de la visibilité sur les différents projets de réorganisation nationaux de l'Enseigne, sur la mise en œuvre corrélative de la GPEC, ainsi que sur les sujets relatifs à l'égalité des chances en général.

Compte tenu de son rôle et des informations susceptibles d'être délivrées lors des réunions de la Commission, ses membres sont tenus à une discrétion sur les informations qualifiées de confidentielles qui leur sont délivrées.

9-1.9.3.1.3 Réunions

Cette commission sera réunie, présidée et animée par un représentant de la Direction.

• **Réunion préparatoire**

Pour chacune des réunions de la Commission, les membres de celle-ci bénéficient, s'ils le souhaitent, d'une journée de réunion préparatoire. Cette réunion destinée à préparer la réunion de la Commission est organisée à l'initiative de chaque Responsable de Délégation à la date de son choix.

Deux fois par an, les représentants syndicaux du CCE pourront participer aux réunions préparatoires de la Commission.

• **Réunion régulière en commission**

Dans le cadre de ses missions définies précédemment, la Commission est réunie au moins 6 fois en cours d'année en session d'information, de réflexion et d'échanges, sur convocation de la Direction.

En novembre de chaque année, un point sera porté à l'ordre du jour d'une réunion de la Commission pour présenter les éléments qui seront évoqués lors de la réunion annuelle régulière du Comité Emploi et GPEC Groupe.

• **Réunion plénière**

La Commission nationale Emploi Hypermarchés est invitée chaque année à une réunion plénière sur convocation de la Direction. Au cours de cette réunion, un bilan des actions menées sur l'année en cours est effectué ainsi qu'une présentation de la stratégie de l'enseigne.

9-1.9.3.1.4 Fonctionnement et Moyens mis à la disposition

Un ordre du jour établi par la direction préalablement aux réunions de la Commission sera adressé aux membres de la Commission 8 jours avant la réunion.

A l'issue des réunions de la Commission, un compte rendu synthétique sera établi par la Direction et transmis aux membres de la Commission 15 jours après la réunion.

Les éventuels frais de déplacement et les frais d'hébergement des membres de la Commission nationale Emploi pour chacune de réunions (préparatoires, régulières, plénières) sont réglés, sur justificatif, conformément aux dispositions du sous article 9-1.5.2 du Titre 9.

9-1.9.3.1.5 Assistance d'un Expert

Un expert pourra être désigné par la Commission, selon les règles relatives à la représentativité. Ainsi, l'expert devra être désigné par un ou plusieurs syndicats ayant recueilli seul ou ensemble au moins 50% des suffrages exprimés.

Ses honoraires seront pris en charge par la Direction dans la limite de 5 000 euros HT par an.

L'Expert désigné exerce son mandat pour la durée de l'accord.

Il assistera la Commission lors de l'ensemble des ses réunions. Il pourra également assister, à la demande des membres de la Commission qui le souhaitent, aux réunions préparatoires des délégations et répondra si nécessaires aux demandes d'avis, de conseils juridiques ou sociaux portant sur les domaines de compétences de la Commission nationale Emploi Hypermarchés.

Il pourra également élaborer, à la demande des délégations, des notes de synthèse et d'analyse portant sur les questions préparatoires ou exploratoires aux travaux de la commission.

Par ailleurs, chaque délégation des organisations syndicales représentatives se verra attribuer un budget spécifique global et forfaitaire d'un montant de 3 000 € HT par année civile destiné à financer :

- soit le recours à un expert de son choix pour toute question complémentaire relative aux missions de la commission.
- soit la dispense d'une formation liée à la Gestion Prévisionnelle de l'Emploi et des Compétences. La somme de 3 000€ HT est destinée à financer la formation et les frais de location de salle. Par ailleurs, la Direction prendra directement en charge les frais de déplacement, de restauration et d'hébergement, sur justificatif, conformément aux dispositions du sous article 9-1.5.2 du Titre 9.

9-1.9.3.2 Commission nationale « Formation »

Son rôle consiste à assurer une application homogène des outils de formation au sein des hypermarchés ainsi qu'à définir et à proposer des mesures à mettre en œuvre dans ce domaine.

Cette commission est réunie à l'initiative de la Direction au moins 4 fois par année civile.

Dans un souci d'efficacité, la délégation de chaque Organisation syndicale sera composée de 4 membres désignés par le Délégué National Hypermarchés.

9-1.9.3.3 Commission « Solidarité »

Cette commission, a pour rôle d'étudier les dossiers de salariés de Carrefour en difficulté passagère en raisons de graves problèmes financiers liés à des facteurs personnels ou extérieurs (catastrophes naturelles, décès, maladies...) et de gérer le fonds de solidarité défini à l'article 8-2 « Fonds de Solidarité Carrefour » de la Convention Collective d'entreprise Carrefour.

Cette commission est réunie à l'initiative de la Direction au moins 1 fois par trimestre. Cependant, si le nombre de dossiers transmis s'avère trop important, une réunion exceptionnelle pourra être déclenchée à l'initiative de la Direction.

Dans un souci d'efficacité, la délégation de chaque Organisation syndicale sera composée de 1 membre titulaire et 1 membre suppléant pour remplacer le titulaire absent, désigné par le Délégué National Hypermarchés, pour la durée du présent Titre 9.

Un bilan de l'année écoulée sera présenté en CCE au cours du 1^{er} semestre de chaque année.

9-1.9.3.4 Commission nationale « Prévoyance »

Cette Commission est réunie à l'initiative de la Direction une fois par année civile.

Dans un souci d'efficacité, la délégation de chaque Organisation syndicale sera composée de 4 membres désignés par le Délégué National Hypermarchés.

9-1.9.3.5 Commission nationale « Santé, Sécurité et Qualité de vie au Travail »

Il est rappelé entre les Parties qu'à l'occasion des négociations de l'accord d'entreprises sur la santé, sécurité, et la qualité de vie au travail, la Commission Nationale Santé Sécurité au Travail, a été renommée Commission Nationale Santé, Sécurité et Qualité de vie au Travail (CNSSQVT). Outre cette nouvelle dénomination, l'accord sur la santé, sécurité et la qualité de vie au travail de 2017 a par ailleurs renforcé le rôle de la CNSSQVT.

A cet effet, a été repris par ce même accord un abondement de 5 heures par mois du crédit d'heures mensuel des membres élus des CHSCT de chaque établissement.

Les Parties au présent accord entendent simplement l'évoquer ici pour marquer leur attachement à cette disposition dont il est néanmoins expressément rappelé que le principe et les modalités sont exclusivement régies par l'accord d'entreprises sur la santé, sécurité, et la qualité de vie au travail.

Aussi, il est convenu que ce rappel ne vaut pas incorporation de cette règle d'abondement au présent accord et que toute évolution qui interviendrait sur ce point à l'occasion d'une modification/mise en cause/dénonciation de l'accord d'entreprises sur la santé, sécurité, et la qualité de vie au travail s'imposera de plein droit sans que puisse y être opposé l'existence du présent article.

9-1.9.3.6 Commission nationale « de suivi d'application des accords d'entreprises »

Cette commission est chargée de résoudre les problèmes d'application résultant de divergences d'interprétation des dispositions issues de notre Convention Collective d'Entreprise Carrefour et plus généralement de tous accords d'entreprises, annexes ou avenants.

L'objectif est de trouver, par le dialogue social, un consensus permettant de solutionner la problématique soulevée.

Dans un souci d'efficacité, la délégation de chaque organisation syndicale représentative sera composée de 4 membres désignés par le Délégué Syndical National Hypermarchés.

Cette commission, pourra être réunie soit à l'initiative de la Direction, soit à l'initiative d'au moins une organisation syndicale signataire de l'accord d'entreprises pour lequel une problématique d'application est soulevée.

Toute organisation syndicale représentative souhaitant voir réunir la commission nationale de suivi d'application des accords d'entreprise devra accompagner sa demande adressée à la direction, en courrier recommandé avec accusé de réception, d'une lettre motivée des points d'interprétation à traiter.

La Direction des Relations Sociales établira un ordre du jour avant chaque commission nationale de suivi d'application des accords d'entreprises et rédigera un compte rendu à l'issue de chacune d'entre elles, qui sera envoyé à l'ensemble des Délégués Syndicaux Nationaux Hypermarchés et Délégués Syndicaux Hypermarchés Adjoints.

9-1.10 Evolution professionnelle des salariés exerçant un mandat électif ou désignatif

Il est rappelé que le thème de l'évolution professionnelle des salariés exerçant un mandat électif ou désignatif a fait l'objet d'un accord au niveau du Groupe Carrefour intitulé « *Accord collectif de groupe sur la valorisation des parcours professionnels des élus et des titulaires d'un mandat syndical* » en date du 7 juillet 2017.

9-1.11 Mise à jour de la Convention Collective d'Entreprise Carrefour

La Direction des Relations Sociales maintient son engagement d'intégrer une fois par an les nouvelles dispositions des accords d'entreprises à la Convention Collective d'Entreprise Carrefour et à en transmettre un exemplaire sous format numérique à l'ensemble des délégués Syndicaux Nationaux Hypermarchés et Délégués Syndicaux Nationaux Hypermarchés Adjoints.

ARTICLE 9-2 Exercice du droit syndical

9-2.1 Information syndicale

En vue de faciliter l'information syndicale, tout salarié de l'entreprise bénéficie du paiement d'une heure par mois civil. Cette heure est payée au taux horaire normal. Elle ne peut être

prise sur le temps de travail. Elle n'est due qu'aux salariés ayant été présents au cours du mois considéré.

9-2.2 Information des organisations syndicales représentatives sur la représentativité

Lors de chaque première réunion de négociation, la Direction intégrera systématiquement à la présentation un document précisant les organisations syndicales représentatives invitées à la négociation ainsi que leur pourcentage de représentativité.

Ce document sera actualisé lors de l'envoi du projet d'accord d'entreprises et communiqué aux Délégués Syndicaux Nationaux Hypermarchés.

9-2.3 Contraintes familiales ou géographiques dans le cadre des formations syndicales

Les parties conviennent que les contraintes familiales ou l'éloignement géographique ne doivent pas être un obstacle à l'accès à la formation syndicale.

A ce titre, les salariés ayant des enfants à charge âgés de 12 ans au plus ou enfants handicapés âgés de 16 ans au plus bénéficient d'une prime de garde d'enfant en cas d'absence du parent salarié en raison de sa présence à une formation.

Cette prime couvre le temps de déplacements pour se rendre sur le lieu de formation et/ou le temps passé en formation dès lors que ceux-ci se déroulent en dehors des horaires habituels de travail.

Cette mesure permettant de concilier les obligations familiales et professionnelles est reconduite dans le présent accord suivant les conditions ci-après :

- 24 euros brut pour 1 enfant,
- 35 euros brut pour 2 enfants,
- 46 euros brut pour 3 enfants,
- 57 euros brut pour 4 enfants et plus.

Le montant de cette prime s'apprécie par foyer et par session de formation.

Pour bénéficier de cette mesure, le salarié devra retirer auprès du service RH un formulaire de demande de prime de garde d'enfants. Une fois complété, ce formulaire accompagné des justificatifs correspondants, sera remis au service RH. Le paiement apparaîtra sur la fiche de paie du salarié après validation de la Direction.

ARTICLE 9-3 Financement des activités sociales et culturelles du comité d'établissement

Chaque établissement des Sociétés signataires ou adhérentes à la Convention Collective Carrefour finance les activités sociales et culturelles de son Comité d'Établissement par le versement de 1% de la masse salariale à compter de la constitution de ce dernier.

ANNEXE 1

**ATTRIBUTION DES 16 MANDATS SUPPLEMENTAIRES DE DELEGUES SYNDICAUX
D'ENTREPRISE de CARREFOUR HYPERMARCHES SAS
SELON LA CLEF DE REPARTITION**

Tous collèges confondus		Nbre de mandats à attribuer	16
OS	Suffrages obtenus	Ratio / Total des suffrages	Mandats attribués
CFDT	10461	27,04%	4
CGT	7970	20,60%	3
CFE-CGC	1025	2,65%	1
FGTA-FO	19227	49,70%	8
Total	38683	100%	16

Document à transmettre par mail à tous les magasins des salariés qui bénéficient des heures de délégation ainsi qu'à la Direction des Relations Sociales Hypermarchés, au plus tard le dernier jour du mois précédant leur utilisation.

ACCORDS A DUREE DETERMINEE

**- COMPOSITION DU COMITE CENTRAL D'ENTREPRISE DE LA
SOCIETE CARREFOUR HYPERMARCHES SAS**

Accord d'entreprises relatif à la composition du comité central d'entreprise de la société CARREFOUR HYPERMARCHES SAS du 18 novembre 2013 : accord à durée déterminée du 18 novembre 2013 au 17 novembre 2017.

ACCORD RELATIF A LA COMPOSITION
DU COMITE CENTRAL D'ENTREPRISE DE LA SOCIETE
CARREFOUR HYPERMARCHES S.A.S.

ENTRE

La société CARREFOUR HYPERMARCHÉS SAS ;
Représentée par Stéphane BURON, Directeur des Relations Sociales

D'une part,

Et

Les Organisations Syndicales représentatives dans l'entreprise ci-dessous désignées :

- LA CONFEDERATION FRANCAISE DEMOCRATIQUE DU TRAVAIL (C.F.D.T.),
Représentée par Monsieur Serge CORFA, Délégué National Hypermarchés,
dûment habilité ;
- LA CONFEDERATION FRANCAISE DE L'ENCADREMENT / CONFEDERATION
GENERALE DES CADRES (C.F.E. / C.G.C-S.N.E.C.), Représentée par Monsieur
Gérard BASNIER, Délégué National Hypermarchés, dûment habilité ;
- LA CONFEDERATION GENERALE DU TRAVAIL (C.G.T.), Représentée par
Madame Claudette MONTOYA, Déléguée National Hypermarchés, dûment
habilitée ;
- LA FEDERATION GENERALE DES TRAVAILLEURS DE L'AGRICULTURE, DE
L'ALIMENTATION, DES TABACS ET ALLUMETTES (F.G.T.A. / F.O.), Représentée
par Madame Brigitte PENNE, Délégué Syndicale, dûment mandatée ;

D'autre part,

A l'issue des réunions qui se sont tenues les 22 octobre, 5 et 13 novembre 2013, il a été
convenu, le présent accord pour la constitution du Comité Central d'Entreprise de la société
CARREFOUR HYPERMARCHES S.A.S.



PREAMBULE

Suite au transfert au 1^{er} novembre 2013 de la totalité des magasins des sociétés CONTINENT 2001, HYPARLO, SOGARA France, SOFODIS, GMC France, Société Nouvelle Sogara, Riom Distribution, La Ciotat Distribution et Perpignan Distribution au sein de la société CARREFOUR HYPERMARCHES S.A.S., et afin d'assurer au nouveau Comité Central d'Entreprise un fonctionnement efficace, notamment en matière d'information, de consultation et d'échanges, il a été convenu le présent accord.

Les parties signataires constatent que le nombre d'établissements distincts de l'entreprise ne permet pas à chacun des établissements de désigner au moins un représentant au Comité Central d'Entreprise. Dès lors, le principe général retenu par les Partenaires sociaux est de permettre à chacune des Organisations Syndicales représentatives au niveau de l'entreprise de choisir les établissements habilités à désigner des représentants au Comité Central d'Entreprise ; le nombre d'établissements que peut choisir chaque Organisation syndicale étant fonction de sa représentativité au niveau de l'entreprise.

Au titre du présent accord, toute référence aux Organisations Syndicales s'entend des Organisations Syndicales représentatives nationalement au niveau de la société Carrefour Hypermarchés SAS et non seulement dans l'un ou l'autre des établissements la composant.

Les organisations syndicales concernées s'engagent à respecter la répartition des établissements dans les conditions prévues par les articles 2.3.1. (pour le collège EMPLOYES) et 2.3.2 (pour le collège ENCADREMENT).

TITRE 1 - CHAMP D'APPLICATION DU COMITE CENTRAL D'ENTREPRISE

Article 1.1 - Champ d'application

A la date de signature du présent protocole, la société juridique CARREFOUR HYPERMARCHES S.A.S. comporte les établissements distincts listés en annexe 1.

Article 1.2 - Modification du périmètre juridique de l'entreprise

En cas d'intégration juridique d'une société dans CARREFOUR HYPERMARCHES S.A.S. au cours de la période de validité du présent accord, la Direction des Relations Sociales communiquera aux organisations syndicales représentatives les tableaux réactualisés de représentativité ainsi que la répartition, au jour de l'intégration, établissement par établissement du nombre de suffrages obtenus au 1^{er} tour des élections des élus TITULAIRES aux Comités d'établissement par organisation syndicale et par collège. Elles auront alors un délai de quinze jours pour communiquer à la Direction des Relations Sociales le ou les établissements de la société intégrée qu'elles souhaitent substituer à des établissements précédemment habilités à désigner un représentant au Comité Central d'Entreprise.

Le mandat du représentant élu désigné par le comité d'établissement du ou des établissement(s) retiré(s) de la liste cessera alors de plein de droit automatiquement.

Toujours afin d'assurer au Comité Central d'Entreprise un fonctionnement efficace et stable, les parties conviennent que la possibilité de substitution d'établissements en cours de mandat décrites aux alinéas précédents ne sera ouverte qu'à la condition que l'intégration juridique au sein de CARREFOUR HYPERMARCHES S.A.S. concerne une société comptant plus de 5 établissements distincts dotés chacun d'un comité d'établissement.

De même, en cas de cession ou de transfert d'un établissement au cours de la période de validité du présent accord, la Direction des Relations Sociales communiquera aux organisations syndicales représentatives les tableaux réactualisés. Si l'établissement concerné par cette opération faisait partie de la liste des établissements habilités à désigner un représentant au Comité Central d'Entreprise, l'organisation syndicale représentative ayant désigné cet établissement pourra le remplacer par un autre établissement pour la période restant à courir.

TITRE 2 - COMPOSITION DU COMITE CENTRAL D'ENTREPRISE

Article 2.1 – Composition de la délégation salariale

La délégation salariale du Comité Central d'Entreprise est composée de membres élus par les Comités d'établissement (« les représentants élus ») et de représentants désignés par les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise (« les représentants syndicaux »)

2.1.1. Représentants élus

La délégation salariale au Comité Central d'Entreprise est composée d'un nombre égal de titulaires et de suppléants.

Le nombre maximum de représentants des établissements au Comité Central d'Entreprise est fixé à **20 Titulaires et 20 Suppléants**.

Toujours afin d'assurer au Comité Central d'Entreprise un fonctionnement efficace et stable, les parties conviennent que toute intégration ultérieure d'un établissement ou d'une société comptant moins de 10 établissements dans la société CARREFOUR HYPERMARCHES S.A.S., ne pourra entraîner un accroissement du nombre de représentants élus et la nécessité de renégocier le présent protocole.

2.1.2. Représentants syndicaux

En application de l'article L.2327-6 du Code du Travail, chaque organisation syndicale reconnue représentative dans l'entreprise, désigne un représentant syndical au Comité Central d'Entreprise choisi soit parmi ses représentants auprès des Comités d'établissement, soit parmi les membres élus des dits Comités

Article 2.2 – Etablissements habilités à élire des représentants

2.2.1. Généralités

Le nombre d'établissements étant supérieur au nombre de sièges à pourvoir, les parties signataires conviennent des principes généraux suivants :

- Les établissements, dont les Comités d'établissement sont habilités à désigner des représentants au Comité Central d'Entreprise, sont choisis par les organisations syndicales représentatives au sein de la société CARREFOUR HYPERMARCHES S.A.S.



- Un Comité d'établissement choisi désigne un titulaire ou un suppléant.
- Un Comité d'établissement peut désigner au maximum deux représentants :
 - 1^{er} collège : un TITULAIRE ou un SUPPLEANT,
 - 2^{er} et 3^{ème} collèges : un TITULAIRE ou un SUPPLEANT

2.2.2. Clef de répartition

Les sièges à pourvoir sont attribués aux organisations syndicales représentatives au niveau de l'entreprise sur la base des résultats du 1^{er} tour des élections de CE TITULAIRES des établissements de l'entreprise selon la clé de répartition suivante :

$$\frac{\text{Suffrages obtenus par organisation syndicale représentative}}{\text{Total des suffrages obtenus par toutes les organisations syndicales représentatives}} \times \text{nombre de mandats à pourvoir}$$

(arrondi au nombre entier inférieur ou supérieur)

S'il restait des sièges à pourvoir en application de cette formule, les sièges restants seraient attribués sur la base de la plus forte moyenne.

La clef de répartition se calcule distinctement d'une part pour le collège Employés et d'autre part pour le collège Encadrement (Agents de maîtrise et Cadres).

Article 2.3 – Répartition des sièges

Les parties conviennent de la répartition suivante des sièges du Comité Central d'Entreprise entre les collèges :

2.3.1. Sièges affectés au collège Employés

36 sièges (18 Titulaires et 18 Suppléants) sont affectés aux établissements désignés par les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise pour le 1^{er} collège (CFDT, CGT, FO) en fonction de la clef de répartition définie à l'article 2.2.2.

L'attribution des ces sièges à la date de signature du présent accord entre les organisations syndicales est précisée en annexe 2.

2.3.2. Sièges réservés au collège Encadrement

Sur l'ensemble des sièges à pourvoir, **4 sièges (2 titulaires et 2 suppléants)** sont réservés à l'encadrement (Agents de maîtrise et Cadres) et affectés aux établissements désignés par les organisations syndicales représentatives en fonction de la clé de répartition définie à l'article 2.2.2

L'attribution de ces sièges entre les organisations syndicales à la date de signature du présent accord est précisée en annexe 3.

TITRE 3 – MISE EN PLACE DU COMITE CENTRAL D'ENTREPRISE

Article 3.1 -Mise en place initiale du Comité Central d'Entreprise

3.1.1. Les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise notifieront - par courrier recommandé avec accusé réception - dans les huit jours qui suivent la signature du présent accord, la liste des établissements choisis.

Les comités d'établissements choisis devront alors procéder à la désignation du ou des représentant(s) élu(s) au Comité Central d'Entreprise d'ici le 9 décembre 2013.

L'absence de notification de sa liste d'établissements ou la notification d'une liste incomplète par une organisation syndicale dans le délai mentionné au premier alinéa du présent article ne fera obstacle ni à la désignation de leur(s) représentant(s) élus au Comité Central d'Entreprise par les comités d'établissements d'ores et déjà choisis, ni au fonctionnement du Comité Central d'Entreprise.

Si du fait de la tardiveté de la notification de la liste d'établissements choisis ou de son caractère incomplet, certaines désignations de représentants élus au CCE devaient intervenir après le 9 décembre 2013, la durée de leur mandat sera en tout état de cause limitée à la durée du mandat restant à courir jusqu'au 9 décembre 2015.

3.1.2. Compte tenu du mode de constitution du Comité Central d'Entreprise fixé par les partenaires sociaux, lequel est fonction de l'audience obtenue par les organisations syndicales à l'issue de chaque cycle électoral complet, la durée des mandats des représentants élus au Comité Central d'entreprise lors de sa constitution initiale est fixée à 2 ans à compter du 9 décembre 2013.

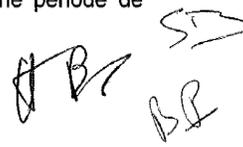
Cette durée de mandats de 2 ans permettra ainsi de faire coïncider au plus près la date de renouvellement de l'institution avec celle de la fin du prochain cycle électoral en cours qui doit s'achever en octobre 2015.

Les mandats des représentants élus au Comité Central d'Entreprise s'achèveront donc le 9 décembre 2015, date à laquelle il aura été procédé au renouvellement complet de l'instance comme il est dit à l'article 3.2. du présent accord.

Article 3.2 -Renouvellement de l'institution

Au terme de chaque cycle électoral complet, soit en octobre 2015 s'agissant du cycle en cours puis tous les quatre ans, la Direction des Relations Sociales communiquera aux organisations syndicales les tableaux réactualisés de représentativité ainsi que la répartition établissement par établissement, du nombre de suffrages obtenus au 1^{er} tour des élections des élus TITULAIRES aux Comités d'établissement par organisation syndicale et par collègue.

Dès notification par la Direction des Relations Sociales de ces tableaux réactualisés de représentativité, les organisations syndicales représentatives auront un délai de quinze jours pour communiquer à la Direction des Relations Sociales, par lettre recommandée avec accusé de réception, la liste des établissements qu'elles désignent pour une période de quatre ans.



Les comités d'établissements choisis devront alors procéder à la désignation pour une durée de 4 années du ou des représentant(s) élu(s) au Comité Central d'Entreprise avant l'expiration des mandats des représentants élus précédemment désignés. L'entrée en fonction des représentants nouvellement élus se fera à la date d'expiration des mandats des représentants sortants.

L'absence de notification de sa liste d'établissements ou la notification d'une liste incomplète par une organisation syndicale dans le délai mentionné au second alinéa du présent article ne fera obstacle ni à la désignation de leur(s) représentant(s) élus au Comité Central d'Entreprise par les comités d'établissements d'ores et déjà choisis, ni au fonctionnement du Comité Central d'Entreprise.

Si du fait de la tardiveté de la notification de la liste d'établissements choisis ou de son caractère incomplet, certaines désignations de représentants élus au Comité Central d'Entreprise devaient intervenir après l'expiration des mandats des représentants élus lors du cycle précédent, la durée du mandat des représentants nouvellement élus sera en tout état de cause à la durée restant à courir jusqu'au prochain renouvellement complet du Comité Central d'Entreprise.

Article 3.3 - Modification de la liste des établissements

L'organisation syndicale représentative pourra modifier la liste d'établissements habilités à désigner des représentants au Comité Central d'Entreprise au plus tard quinze jours après la notification par la Direction des Relations Sociales des résultats des élections du comité d'établissement qu'il souhaite retirer de sa liste.

Cette notification des résultats interviendra après l'expiration du délai de contestation des résultats des élections concernées.

L'organisation syndicale représentative qui le souhaite pourra également modifier sa liste des établissements habilités à désigner des représentants au Comité Central d'Entreprise à mi-mandat (soit 2 ans) du représentant élu au Comité Central d'Entreprise. Toutefois, compte tenu de la durée limitée des mandats à 2 ans des représentants élus lors de la mise en place initiale du Comité central d'entreprise ainsi que cela est prévu à l'article 3.1 du présent accord, cette faculté ne sera ouverte qu'à compter du premier renouvellement du Comité Central d'entreprise qui aura lieu en 2015.

Dans tous ces cas, le Délégué Syndical National notifiera par lettre recommandée avec accusé de réception à l'attention du Directeur des Relations Sociales le nom de l'établissement qu'il retire de sa liste et le nom du nouvel établissement choisi.

Le Comité d'établissement nouvellement choisi procédera alors à la désignation de son représentant au Comité Central d'Entreprise pour la durée du mandat restant à courir jusqu'au renouvellement du Comité Central d'entreprise tel que prévu aux articles 3.1 et 3.2. du présent accord.

Le mandat du représentant élu désigné par le comité d'établissement du ou des établissement(s) retiré(s) de la liste cessera alors de plein droit automatiquement.

Article 3.4 - Conditions de désignation à l'intérieur des Comités d'établissement

Le Comité d'établissement concerné élira un membre TITULAIRE ou un membre SUPPLEANT du collège concerné.

Pour la constitution du présent Comité Central d'Entreprise, les Comités d'établissement concernés procéderont à l'élection du représentant au Comité Central d'Entreprise lors de la première réunion du Comité d'établissement suivant la réception par la Direction des Relations Sociales de la liste des établissements désignés par les organisations syndicales représentatives.

Pour la mise en place initiale, ces élections devront avoir lieu avant le 9 décembre 2013 dans chacun des établissements concernés.

Chaque Comité d'établissement de l'établissement choisi par une organisation syndicale procédera, lors de la réunion qui suivra l'expression de ce choix, à l'élection de son représentant au Comité Central d'Entreprise.

Le représentant TITULAIRE au Comité Central d'Entreprise doit être choisi par chaque Comité d'établissement concerné parmi les membres TITULAIRES.

Le représentant SUPPLEANT au Comité Central d'Entreprise peut être choisi parmi ses membres TITULAIRES ou ses membres SUPPLEANTS.

Sont électeurs les membres titulaires des Comités d'établissement ou les suppléants remplaçant un titulaire absent.

L'élection se fait au scrutin majoritaire à un tour, tous collèges confondus.

En cas d'égalité de voix entre deux candidats, le plus âgé d'entre eux est élu.

Le résultat des élections est porté à la connaissance du personnel par voie d'affichage.

Dans l'hypothèse où un membre du Comité Central d'Entreprise viendrait à perdre son mandat d'élu de Comité d'établissement, il serait procédé au sein du Comité d'établissement considéré à une nouvelle élection au Comité Central d'Entreprise. Cette disposition s'applique également dans le cas où un élu viendrait à démissionner de son mandat de membre du Comité Central d'Entreprise.

Article 3.5 – Première réunion du Comité Central d'Entreprise nouvellement constitué

A la première réunion du Comité Central d'Entreprise dans la composition résultant de l'application du présent accord, le Comité désignera son secrétaire et son secrétaire adjoint.

Article 3.6 – Communication auprès des établissements

Le Président et le Secrétaire du Comité d'établissement des établissements de la société CARREFOUR HYPERMARCHES SAS seront destinataires de l'ordre du jour et du procès-verbal des réunions du Comité Central d'Entreprise. Ce procès-verbal sera mis à l'ordre du jour et commenté lors de la première réunion du Comité d'établissement suivant sa réception. Un exemplaire sera annexé au procès-verbal du Comité d'établissement.

TITRE 4 – DISPOSITIONS FINALES

Article 4.1 – Durée de l'accord

Le présent accord se substitue à la décision administrative du 14 mars 2006 qui est désormais privée d'effet.

Il prendra effet le 18 novembre 2013 est conclu pour une durée déterminée de 4 ans à compter de sa prise d'effet.

Il sera tacitement reconduit par période successive de 4 ans sauf opposition par l'une des parties signataires exprimée par lettre recommandée avec accusé de réception adressée individuellement aux autres signataires au plus tard trois mois avant la survenance du terme.

Article 4.2– Révision de l'accord

Le présent accord pourra faire l'objet de révision par l'employeur ou les organisations syndicales 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 de révision sera notifiée à chacune des autres parties signataires par lettre recommandée avec accusé de réception.

Tout signataire introduisant une demande de révision doit l'accompagner d'un projet sur les points révisés.

Toute modification du présent accord donnera lieu à l'établissement d'un avenant. Ce dernier sera soumis aux mêmes formalités de publicité et de dépôt que celles donnant lieu à la signature du présent accord.

Article 4.3– Adhésion

Conformément à l'article L. 2261-3 du Code du Travail, une organisation syndicale non signataire pourra adhérer au présent accord. Cette adhésion devra être notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception aux signataires du présent accord et fera l'objet d'un dépôt par la Direction selon les mêmes formalités de dépôt que le présent accord.

Article 4.4– Dépôt et publicité

Le présent accord a été signé le 18 novembre 2013 et a été remis ce même jour à l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans l'entreprise.

Le présent accord d'entreprise sera déposé, à la diligence de la Direction, en deux exemplaires, dont un sous format électronique, auprès de la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi de l'Essonne (Evry) et en un exemplaire auprès du greffe du Conseil de Prud'hommes d'Evry.

Le présent accord est fait en nombre suffisant pour remise ce jour, à chacune des parties.

Fait à Evry, le 18 novembre 2013

Pour la Direction,
Stéphane BURON



Pour la Confédération Française Démocratique
Du Travail (C.F.D.T.)
Serge CORFA

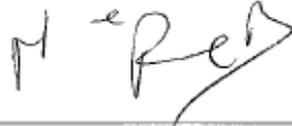


Pour la Confédération Française De
L'encadrement / Confédération Générale Des
Cadres (C.F.E. / C.G.C-S.N.E.C.)
Gérard BASNIER



Pour la Confédération Générale Du Travail
(C.G.T.)
Claudette MONTOYA

Pour la Fédération Générale Des Travailleurs De
L'agriculture, De L'alimentation, Des Tabacs Et
Allumettes (F.G.T.A. / F.O.)
Brigitte PENNE dûment mandatée



ANNEXE 1

LISTE DES ETABLISSEMENTS DISTINCTS

AIRE S/ LA LYS	CLAIRA	LES ULIS	QUETIGNY	VALENCIENNES
AIX EN PROVENCE	CLAYE SOUILLY	LESCAR	QUIMPER	VANNES
ALENCON	COLLEGIEN	L'HAY LES ROSES	RAMBOUILLET	VAUX EN VELIN
AMIENS	CONDE S/ ESCAUT	LIBOURNE	REIMS CERNAY	VINETTE
ANGERS GRAND MAINE	COQUELLES	LILLE	REIMS TINGUEUX	VENISSIEUX
ANGERS SAINT SERGE	CRECHES SUR SAONE	LIMAY	RENNES ALMA	VILLABE
ANGLET	CRETEIL SOLEIL	LIMOGES BOISSEUIL	RENNES CESSON	VILLEJUIF
ANGOULEMS	DEHF	L'ISLE ADAM	RIOM	VILLEURBANNE
ANNECY	DIJON TOISON D'OR	LOMME	ROSNY SOUS BOIS	VILLIERS EN BIERE
ANTIBES	DIRECTION EXPLOITSUDEST	LORIENT	RUNOIS / BELLE EPINE	VITROLLES
ARMENTIERES	DRAGUIGNAN	LORMONT	SAINTE BRICE	WASQUEHAL
ATHIS MONS	DRANCY	LYON La Part Dieu	SAINTE BRIEUC	
AUCHY LES MINES	ECHIROLLES	MABLY (Roanne)	SAINTE CLEMENT	
AULNAY SOUS BOIS	ECULLY	MAUBEUGE	SAINTE DENIS	
AVIGNON	EPERNAY	MERIGNAC	SAINTE EGREVE	
AVRANCHES	EPINAL	MEYLAN	SAINTE HERBLAIN	
BARENTIN	ETAMPES	MONDEVILLE	SAINTE JEANVEDAS	
BASSENS	EVREUX	MONT ST AIGNAN	SAINTE MALO	
BEAUCAIRE	EVRY	MONTEREAU	SAINTE QUENTIN en Yvelines	
BEGLIES	FECAMP	MONTESSON	SALAISE S/SANNE	
BERCK	FEURS	MONTIGNY	SALLANCHES	
BERCY	FLINS SUR SEINE	MONTLUCON	SANNOIS	
BESANCON CHALEZEULE	FOUGERES	MONTREUIL	SARAH	
BESANCON VALENTIN	FOURMIES	MULHOUSE	SARTROUVILLE	
BONNEVEINE	FRANCHEVILLE	NANTES BEAUJOIRE	SENGNY	
BOURGES	GENEVILLIERS	NANTES BEAULIEU	SENS MAILLOT	
BREST	GIVORS	NEVERS	SENS VOULX	
CAEN	GRAND LITTORAL	NICE Lingostière	SETE SALARUC	
CALAIS	GRUCHET LE VALASSE	NICE TNL	SEVRAN	
CARRE SENART	GUERET	NIMES	SOYAUX	
CENTRE DE RECRUTEMENT	GUINGAMP	NIMES Sud	ST ANDRE LES VERGERS	
CHALON NORD	HAZEBROUCK	NIORT	ST GENEVIEVE des Bois	
CHALON SUD				
CHALONS EN CHAMPAGNE	HEROUVILLE SAINT CLAIR	NOISY LE GRAND	ST MARTIN AU LAERT	
CHAMBOURCY	ISLE D'ABEAU	OLLIOULES	STAINS	
CHAMNORD	IVRY/SEINE	ORANGE	THERS	
CHAMPS SUR MARNE	LA COTAT	ORLEANS	THONVILLE	
CHARLEVILLE-MEZIERES	LA ROCHE SUR YON	ORMESSON	TOULON Grand Var	
CHARTRES	LA VILLE DU BOIS	PAIMPOL	TOULON Mayot	
CHATEAU THIERRY	LABEGE	PARIS/AUTEUIL	TOULOUSE PURPAN	
CHATEAUNEUF	LAON	PERPIGNAN	TOURS - St Pierre des corps	
CHATEAURoux	LATTES	PONTAULT COMBAULT	TOURVILLE LA RIVIERE	
CHELLES	LAVAL	PORT-DE-BOUC	TRANS EN PROVENCE	
CHERBOURG	LE MANS	PORTET SUR GARONNE	TROYES LA CHAPELLE	
CHOLET	LE MERLAN	PUGET/ARGENS	UZES	

B6
BB

ANNEXE 2

ATTRIBUTION DES SIEGES DU 1^{er} COLLEGE
SELON LA CLEF DE REPARTITION

Attribution des sièges titulaires du collège Employés			
Collège employés		Nbre de sièges à attribuer	18
OS	Suffrages obtenus	Ratio / total des suffrages	Sièges attribués
CFDT	10 797,50	29,08%	5
CGT	8 463,00	22,79%	4
FGTA-FO	17 874,00	48,13%	9
Total	37 134,50	100,00%	18

Attribution des sièges suppléants du collège Employés			
Collège employés		Nbre de sièges à attribuer	18
OS	Suffrages obtenus	Ratio / total des suffrages	Sièges attribués
CFDT	10 797,50	29,08%	5
CGT	8 463,00	22,79%	4
FGTA-FO	17 874,00	48,13%	9
Total	37 134,50	100,00%	18

Handwritten signatures and initials:
A large signature at the top right.
Below it, the initials "B.P." and "S.S." are written.

ANNEXE 3

ATTRIBUTION DES SIEGES RESERVES A L'ENCADREMENT
SELON LA CLEF DE REPARTITION

Attribution des sièges titulaires du collège Encadrement			
Collège encadrement		Nbre de sièges à attribuer	2
OS	Suffrages obtenus	Ratio / total des suffrages	Sièges attribués
CFDT	88,00	5,20%	0
CGT	10,00	0,59%	0
CFE-CGC	1 253,00	74,01%	2
FGTA-FO	342,00	20,20%	0
Total	1 693,00	100,00%	2

Attribution des sièges suppléants du collège Encadrement			
Collège encadrement		Nbre de sièges à attribuer	2
OS	Suffrages obtenus	Ratio / total des suffrages	Sièges attribués
CFDT	88,00	5,20%	0
CGT	10,00	0,59%	0
CFE-CGC	1 253,00	74,01%	2
FGTA-FO	342,00	20,20%	0
Total	1 693,00	100,00%	2

Handwritten notes:
SIB
BR
A

ANNEXE I - EMPLOYES – OUVRIERS

ANNEXE I - EMPLOYES – OUVRIERS	408
ARTICLE 1 Astreintes « Employés-Ouvriers »	408
Article 1-1 : Définition de l'astreinte	408
Article 1-2 : Champ d'intervention	408
Article 1-3 : Indemnisation des astreintes	408
Article 1-4 : Indemnisation en cas d'intervention physique	408
Article 1-4.1 : Forfait de déplacement.....	408
Article 1-4.2 : Remboursement des frais de déplacement	409
Article 1-4.3 : Temps passé en intervention	409
ARTICLE 2 Réduction et aménagement du temps de travail.....	409
2-1 Horaire moyen de référence du travail effectif	409
2-2 Modulation du temps de travail.....	409
2-2.1 Variation de l'horaire moyen et période de décompte	409
2-2.2 Lissage de la rémunération.....	409
2-2.3 Heures supplémentaires et complémentaires	410
2-2.4 Suivi de la modulation	410
2-2.5 Heures excédentaires et déficitaires dans le cadre de la modulation	410
2-2.5.1 Heures excédentaires	410
2-2.5.2 Heures déficitaires	410
2-2.5.3 Paiement en cours de période	411
2-2.6 Année incomplète, suspensions de contrat et indemnités	411
2-2.6.1 Arrivée en cours d'année	411
2-2.6.2 Départ en cours d'année	411
2-2.6.3 Suspensions du contrat	411
2-2.6.4 Indemnités	411
2-3 Repos Compensateur de Remplacement du paiement des heures supplémentaires ou complémentaires	411
ARTICLE 3 Employés bénéficiant de l'organisation des horaires en îlots	412
3-1 Organisation du temps de travail.....	412
3-1.1 Programmation indicative et délais de prévenance.....	412
3-1.2 Suivi de la modulation.....	412
3-1.3 Journées non travaillées.....	412
3-2 Mise en place et animation des îlots.....	413
ARTICLE 4 Repos supplémentaires	413
ARTICLE 5 Congés payés d'ancienneté supplémentaires.	413
ARTICLE 6 Entretien annuel.....	414
ARTICLE 7 Complément de salaire en cas de maladie ou accident.....	414
ARTICLE 8 Mutation d'un établissement à un autre	415
ARTICLE 9 Indemnité de licenciement	415
ARTICLE 10 Allocation de départ en retraite	415
ARTICLE 11 Classification des emplois de la catégorie « employés »	415
- FILIERE « VENTE ».....	415
- FONCTIONS COMMUNES A TOUS LES SERVICES	418
- FILIERE « CAISSES - ACCUEIL»	418
- FILIERE « VENTE - CAISSES - ACCUEIL»	419
- FILIERE « ADMINISTRATIF».....	420
- FILIERE « SECURITE».....	420
- FILIERE « ENTRETIEN».....	421
- FILIERE « DECORATION».....	421
- FILIERE « RECEPTION».....	421
- FILIERE « CENTRE-AUTO».....	422
- FILIERE « SERVICE APRES-VENTE»	422

- FILIERE « LOGISTIQUE».....	423
- FILIERE « INFORMATIQUE & TELEMARKETING».....	424
- FILIERE « COMMERCE INTERNATIONAL».....	425
VENTE	426
CAISSES.....	427
ADMINISTRATIF.....	427
SECURITE.....	427
ENTRETIEN	427
DECORATION	427
RECEPTION	428
SERVICE APRES VENTE.....	428
CENTRE AUTO	428
LOGISTIQUE	428
INFORMATIQUE & TELEMARKETING.....	428
COMMERCE INTERNATIONAL.....	429

ANNEXE I - EMPLOYÉS – OUVRIERS

ARTICLE 1 Astreintes « Employés-Ouvriers »

Article 1-1 : Définition de l'astreinte

L'astreinte est la période pendant laquelle le salarié, sans être à la disposition permanente et immédiate de l'employeur, a l'obligation de demeurer à son domicile ou à proximité afin d'être en mesure d'intervenir pour accomplir un travail au service de l'entreprise.

L'organisation des périodes d'astreintes devra faire l'objet d'une validation préalable par la hiérarchie et sera formalisée.

Article 1-2 : Champ d'intervention

Le champ d'intervention du personnel d'astreinte est limité aux dépannages et réparations urgentes, nécessaires au maintien en fonctionnement des installations et équipements matériels. Sont exclus les travaux neufs, modifications d'installation ou travaux d'entretien programmés.

Article 1-3 : Indemnisation des astreintes

La contrepartie à la sujétion de l'astreinte prévue par l'article 5-10.2 « Les astreintes » du Titre 5 « DUREE ET ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL » de la Convention collective nationale du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire est constituée d'une indemnité versée mensuellement et fixée à **11% du taux horaire de l'intéressé par heure d'astreinte effectuée**.

Ce taux est porté à **16% à partir de la 501ème heure d'astreinte effectuée** au cours de la même période annuelle de décompte telle que prévue à l'article 5-3 du Titre 5 de la Convention Collective d'Entreprise CARREFOUR.

Ce taux est porté à **21% à partir de la 1001ème heure d'astreinte effectuée** au cours de la même période annuelle de décompte telle que prévue à l'article 5-3 du Titre 5 de la Convention Collective d'Entreprise CARREFOUR.

Article 1-4 : Indemnisation en cas d'intervention physique

Les dispositions des articles 1-4.1, 1-4.2 et 1-4.3 suivants s'appliquent en cas d'intervention physique effectuée dans le cadre d'une astreinte.

Article 1-4.1 : Forfait de déplacement

Le temps de déplacement sera indemnisé selon le régime forfaitaire ci-dessous :

Si la distance aller-retour entre l'établissement de rattachement du salarié et son domicile est :

- **inférieure à 5 km : rémunération forfaitaire de 20 minutes** (couvrant l'aller et le retour),
- **supérieure à 5 km et inférieure ou égale à 20 km : rémunération forfaitaire de 40 minutes** (couvrant l'aller et le retour),
- **supérieure à 20 km : rémunération forfaitaire de 1 heure** (couvrant l'aller et le retour)

Cette rémunération forfaitaire est calculée en fonction du taux horaire de chaque salarié concerné.

Le forfait déplacement dans le cadre d'une astreinte est considéré comme temps de travail effectif.

Article 1-4.2 : Remboursement des frais de déplacement

Les **frais de déplacement engagés** (aller-retour entre l'établissement de rattachement du salarié et son domicile) par le salarié d'astreinte lui seront remboursés par le biais d'une note de frais mensuelle sur la base de la « procédure voyages et déplacements » en vigueur.

Article 1-4.3 : Temps passé en intervention

Les interventions effectuées dans le cadre d'une astreinte seront considérées comme temps de travail effectif.

Si le temps d'intervention effectif est inférieur à une heure, le salarié perçoit un complément d'indemnisation correspondant au temps restant à courir dans la limite de cette première heure. Ce complément d'indemnisation n'est pas assimilé à du temps de travail effectif.

Le temps d'intervention effectif est rémunéré conformément aux dispositions légales et conventionnelles en vigueur.

ARTICLE 2 Réduction et aménagement du temps de travail.

Les dispositions du présent article sont applicables aux employés, qu'ils soient sous contrat à durée déterminée ou indéterminée, à temps complet ou à temps partiel, sauf précisions particulières pour ce qui concerne ces derniers.

2-1 Horaire moyen de référence du travail effectif

L'horaire moyen de référence hebdomadaire du temps de travail effectif des employés à temps complet est réduit à 35 heures.

La réduction du temps de travail n'entraîne aucune diminution de la rémunération.

L'horaire moyen de référence hebdomadaire du temps de travail effectif des employés à temps partiel est celui prévu à leur contrat de travail.

La « base contrat » théorique journalière est égale à 1/5^{ème} de l'horaire moyen de référence hebdomadaire du salarié concerné.

La durée quotidienne de travail effectif de chaque employé ne peut excéder 10 heures.

L'amplitude journalière, correspondant au nombre d'heures séparant le début de la journée de travail de son achèvement, est ramenée à 11 heures pour les salariés de la catégorie « employé-ouvrier ».

L'amplitude journalière se distingue de la durée journalière maximale de travail effectif par le fait qu'elle inclut les interruptions de travail et les pauses.

Toutefois, en fonction des nécessités du rayon ou service, la durée de cette amplitude journalière pourra être portée de façon exceptionnelle pour les salariés amenés à participer à un inventaire, à 14 heures.

2-2 Modulation du temps de travail

2-2.1 Variation de l'horaire moyen et période de décompte

La durée hebdomadaire du travail peut varier dans une plage de plus ou moins 3 heures par rapport à l'horaire moyen de référence.

Pour les salariés qui bénéficient des horaires en îlots ou de toute autre formule d'auto organisation de leurs horaires par un groupe de salariés, la durée hebdomadaire du travail peut varier dans une plage de plus ou moins 4 heures par rapport à l'horaire moyen de référence

2-2.2 Lissage de la rémunération

La rémunération mensuelle correspondant à l'horaire moyen de référence est lissée sur la période annuelle de décompte.

2-2.3 Heures supplémentaires et complémentaires

Les heures supplémentaires supportant les majorations y afférentes, sont :

à la semaine, les heures effectuées au-delà de l'horaire moyen de référence hebdomadaire des employés à temps complet et en dehors du cadre de la modulation défini au 2-2.1 ci-dessus,

à la fin de la période de décompte annuel, les heures dépassant le volume horaire annuel de travail effectif des employés à temps complet.

En deçà de ces deux limites, les heures effectuées sont des heures complémentaires.

2-2.4 Suivi de la modulation

Un compte individuel, présentant la situation des heures comptabilisées, est tenu à jour et communiqué au salarié avec son bulletin de paie mensuel.

Ce compte permet de suivre la compensation des semaines de forte et faible activité. Il ne pourra être effectué plus de 6 semaines consécutives sur la limite haute de la modulation.

Une synthèse de l'état des comptes sera présentée chaque trimestre au Comité d'Établissement.

Ne sont comptabilisées dans cette synthèse que les heures effectuées dans les limites de la modulation.

Les heures éventuellement effectuées au-delà ou en deçà du cadre de la modulation sont, soit payées conformément au paragraphe 2-2.3 de l'Annexe I –EMPLOYES-OUVRIERS- dans la limite du contingent annuel, ou récupérées conformément au paragraphe 2-3 de l'Annexe I –EMPLOYES-OUVRIERS- pour la partie qui excéderait ce contingent, soit prélevées au moment de chaque période d'arrêt de paie conformément aux dispositions légales.

2-2.5 Heures excédentaires et déficitaires dans le cadre de la modulation

2-2.5.1 Heures excédentaires

Les heures excédentaires effectuées par rapport à l'horaire annuel de référence défini au 5-3.2 du Titre 5 sont, au choix du salarié, dans la limite du contingent annuel :

- soit payées,
- soit remplacées par un repos compensateur conformément à l'article 2-3 de la présente Annexe 1.

Au-delà du contingent annuel, ces heures sont automatiquement remplacées par un repos compensateur conformément à l'article 3 du présent Titre.

Si en cours de période de décompte annuel, le nombre d'heures excédentaires effectué par un salarié lui permet la prise d'une journée entière de repos, cette journée, prise à sa demande avec l'accord de son responsable, vient en déduction de l'excédent constaté sans tenir compte de la limite inférieure de la modulation. Cette journée de repos prise est comptabilisée sur la « base contrat » théorique journalière du salarié concerné (soit une base de 7 heures pour un salarié à temps complet). La prise de journée entière de repos est cumulable dans la limite d'une semaine, soit 5 jours.

2-2.5.2 Heures déficitaires

Les heures déficitaires par rapport à l'horaire annuel de référence défini au 5-3.2 du Titre 5 sont :

- soit retenues sur les paies des mois suivants selon un échéancier d'au maximum six mois, déterminé avec l'intéressé,
- soit, en accord avec le salarié, récupérées au cours des mois suivants, dans la limite de la marge supérieure de la modulation. Dans ce cas, l'horaire annuel de référence de la nouvelle période de décompte sera augmenté d'autant pour le salarié concerné.

2-2.5.3 Paiement en cours de période

Le salarié aura la possibilité de demander le paiement des heures excédentaires de son compteur de modulation à l'arrêté de paie du mois de juin dès lors que ce dernier a atteint 21 heures.

La demande devra être faite dans les cinq premiers jours ouvrables du mois de juillet pour un paiement avec la paie du mois de juillet.

2-2.6 Année incomplète, suspensions de contrat et indemnités

2-2.6.1 Arrivée en cours d'année

En cas d'arrivée en cours de période de décompte annuel, le volume annuel d'heures à effectuer est calculé en multipliant la référence hebdomadaire de travail effectif par le nombre de semaines et fractions de semaine restant à courir selon les règles visées au 5-3.2 du Titre 5.

Pour les salariés qui atteignent 3 mois d'ancienneté en cours de période de décompte annuel, les jours de repos supplémentaires prévus à l'article 4 de la présente annexe sont attribués à raison de 0,5 jour par mois entier restant à courir jusqu'à la fin de la période de décompte.

2-2.6.2 Départ en cours d'année

En cas de départ en cours de période de décompte annuel, le volume annuel d'heures à effectuer est calculé en multipliant la référence hebdomadaire de travail effectif par le nombre de semaines et fractions de semaine écoulées selon les règles visées au 5-3.2 du Titre 5. La régularisation de la rémunération est automatiquement dans le calcul du solde de tout compte.

Le nombre d'heures excédentaires ou déficitaires observé sur le compte individuel au jour du départ est soit payé, soit retenu.

Les droits aux jours de repos supplémentaires prévus à l'article 4 de la présente annexe sont appréciés, au jour du départ, à raison de 0,5 jour par mois entier travaillé et comparés au nombre de jours réellement pris. Le solde est soit payé soit retenu.

2-2.6.3 Suspensions du contrat

En cas d'interruption de la période de décompte annuel pour les motifs suivants : période de chômage partiel, maladie, maternité, accident, absences autorisées conventionnelles, formation, repos compensateurs obligatoires et de remplacement, et, plus généralement toute absence autorisée et indemnisée, chaque semaine complète d'interruption est comptabilisée sur la base de l'horaire de référence hebdomadaire et chaque jour d'interruption est comptabilisé sur la « base contrat » théorique journalière définie au 2-1 de la présente Annexe. Pour ce qui concerne les absences autorisées et rémunérées dans le cadre de la récupération des jours fériés travaillés, elles sont comptabilisées pour le nombre d'heures réellement travaillé le jour férié.

Ces heures viennent s'ajouter aux heures de travail effectif réalisées pour maintenir le volume annuel prévu au 5-3.2 du Titre 5. Toutefois, dans la limite des interruptions ci-dessus énumérées, les heures éventuellement effectuées au delà des limites de la modulation ne rentrent pas dans le contingent annuel, ne donnent pas lieu au calcul du repos compensateur obligatoire et à majoration pour heures supplémentaires.

2-2.6.4 Indemnités

En cas d'absence, quel qu'en soit le motif, la rémunération mensuelle lissée est réduite, et, le cas échéant, l'absence est indemnisée sur la base de la rémunération lissée, le tout selon les règles légales et conventionnelles en vigueur.

2-3 Repos Compensateur de Remplacement du paiement des heures supplémentaires ou complémentaires

Les heures effectuées qui viendraient à dépasser le contingent annuel d'heures supplémentaires sont obligatoirement remplacées par un Repos Compensateur de Remplacement.

Les heures au delà du volume horaire annuel effectué par le salarié concerné, peuvent être, à son choix, remplacées par un Repos Compensateur de Remplacement.

Elles ne s'imputent pas sur le contingent annuel d'heures supplémentaires conformément à l'article L. 3121-25 du Code du travail.

Les heures transformées en Repos Compensateur de Remplacement sont majorées s'il s'agit d'heures supplémentaires.

En fin de période de décompte annuel, ces Repos Compensateurs de Remplacement sont portés à la connaissance du salarié sur une fiche récapitulative annexée au bulletin de paie.

Cette fiche est débitée par la prise d'un repos compensateur dans l'année suivant l'ouverture des droits, sous la forme de journées entières planifiées en accord avec le supérieur hiérarchique et correspondant à la base contrat théorique journalière définie au 2-1 de la présente Annexe.. Elle ne peut en aucun cas être soldée par un paiement, sauf rupture du contrat de travail. Le reliquat éventuel ne permettant pas de constituer une journée entière, est reporté sur la période suivante.

ARTICLE 3 Employés bénéficiant de l'organisation des horaires en îlots

Les parties signataires souhaitent mettre en place, sur la base du volontariat, une formule d'organisation du travail dite en « horaires îlots » visant à mieux satisfaire les intérêts des clients, du personnel et de l'entreprise.

L'organisation des horaires en îlots doit permettre d'offrir à chaque employé concerné la possibilité d'organiser lui-même ses horaires, en accord avec ses collègues, dans le cadre des plans de charge établis par le responsable du secteur.

Ainsi les salariés qui souhaitent légitimement bénéficier d'une plus grande souplesse dans la fixation de leurs horaires aux fins, notamment, de pouvoir mener avec plus de liberté leurs obligations familiales ou extra professionnelles, pourront se voir proposer, chaque fois que cela sera possible, l'organisation de leur travail en horaires îlots.

Les parties signataires souhaitent rappeler que cette organisation peut être mise en place dans tous les secteurs même si elle est particulièrement adaptée aux spécificités du secteur caisses.

3-1 Organisation du temps de travail

Les horaires îlots s'inscrivent dans le cadre des dispositions de l'article L. 3123-8 du Code du travail relatif au temps partiel choisi et de l'article 5-3 du Titre 5, et de l'article 2 de la présent annexe relatifs à la modulation des horaires sur l'année sous réserve des conditions particulières qui suivent.

3-1.1 Programmation indicative et délais de prévenance

Chaque responsable du secteur établit, sur la base du programme annuel les plans de charges d'îlot. Chaque plan de charge définitif est mis à disposition des employés concernés au moins 3 semaines à l'avance sur l'outil de planification des horaires. En cas de circonstances exceptionnelles le responsable du secteur peut être amené à modifier le plan de charge sans délai. Les modifications d'horaire consécutives devront obtenir l'accord du salarié concerné.

3-1.2 Suivi de la modulation

Compte tenu de la liberté dont ils disposent pour composer leurs horaires, les employés en horaires îlots ne peuvent effectuer des heures au-delà du cadre de la modulation sauf demande du responsable en cas de circonstance exceptionnelle.

3-1.3 Journées non travaillées

La faculté de ne pas tenir compte de la limite inférieure de la modulation prévue au troisième alinéa-du 2-2.5.1 de la présente annexe est ouverte aux salariés pratiquant l'organisation des horaires en îlots qui peuvent bénéficier

volontairement, par anticipation, de journées entières non travaillées dans la limite de leur base horaire hebdomadaire contractuelle.

3-2 Mise en place et animation des îlots

Le travail en îlots implique que chacun prenne conscience de la nécessaire solidarité entre les salariés telle qu'affirmée par les partenaires sociaux, permettant une meilleure répartition des charges inhérentes à la satisfaction des clients.

La mise en place d'horaires en îlots dans un secteur ne pourra s'effectuer qu'avec l'adhésion d'un nombre suffisant de volontaires déterminé par le responsable de service (au moins 20 volontaires pour le secteur).

Les volontaires seront amenés à signer un contrat de travail ou un avenant à leur contrat de travail conformément aux dispositions du présent titre.

Les volontaires pourront décider de se retirer de l'organisation des horaires en îlots dans les deux mois qui suivent la signature de leur contrat de travail ou de leur avenant.

La composition de l'îlot est déterminée par le responsable du secteur.

Dès la mise à disposition des plans de charge, chaque employé positionne puis modifie si nécessaire dans le respect des règles de fonctionnement des horaires îlots, ses horaires pendant les horaires de permanence.

Il est accordé au salarié concerné un forfait de 5 minutes pour chaque semaine au cours de laquelle il a effectivement travaillé.

Le ou la conseiller (e) s'assure que le plan de charge est complété en totalité. Il informe le responsable du secteur des anomalies de fonctionnement de l'îlot pour qu'il décide de réajuster les horaires, si nécessaire, dans le respect du fonctionnement des horaires en îlots. »

ARTICLE 4 Repos supplémentaires

Pour les employés ayant une ancienneté au moins égale à 3 mois au premier jour de la période annuelle de décompte, six jours ouvrables de repos supplémentaires payés sont attribués au titre de la réduction du temps de travail. Ces jours seront pris sous la forme d'une sixième semaine de congés.

Le droit à repos supplémentaire est réduit de 1 jour par tranche de deux mois civils consécutifs d'absence au cours de la période de décompte, quel que soit le motif de l'absence à l'exception du congé maternité.

Selon les cas, la réduction pourra se traduire dans l'ordre ci-après, soit par une diminution du nombre de jours de repos restant à prendre, soit par un débit du compteur de modulation égal à 1/6ème de l'horaire hebdomadaire contractuel, soit par une retenue sur salaire d'un montant équivalent.

Toutefois, le salarié présent au 1er jour de la période de décompte annuelle peut opter :

- soit pour le paiement de la totalité de ses repos supplémentaires acquis. Ceux-ci lui seront alors réglés avec la paie du mois de février N+1 sur la base de 1/26ème de son salaire de base.
- soit par l'alimentation du compte épargne temps de la totalité de ses repos supplémentaires acquis. Ces jours apparaîtront dans le compte épargne temps sur la paie du mois de février de l'année N+1, exprimés en jours entiers ouvrés.

Ces options seront matérialisées par un écrit remis au service paie du magasin au plus tard à la fin du mois de janvier de l'année N.

ARTICLE 5 Congés payés d'ancienneté supplémentaires.

Le nombre de jours ouvrables de congés supplémentaires d'ancienneté tel que prévu au 7-1.2 de l'article 7-1 de la Convention Collective de Branche est modifié comme suit pour les salariés relevant du 1er collège :

- 1 jour après 8 ans d'ancienneté dans l'entreprise
- 2 jours après 10 ans d'ancienneté dans l'entreprise
- 3 jours après 15 ans d'ancienneté dans l'entreprise
- 4 jours après 20 ans d'ancienneté dans l'entreprise
- 5 jours après 25 ans d'ancienneté dans l'entreprise

ARTICLE 6 Entretien annuel

Les salariés de la catégorie employés des entreprises entrant dans le champ d'application de l'accord bénéficient d'un entretien annuel avec leur responsable intitulé « Suivi Individuel de Performance et de Professionnalisation ».

Chaque année, lors du Suivi Individuel de Progrès et de Professionnalisation, la hiérarchie devra proposer systématiquement aux salariés de niveau 1B ayant une ancienneté supérieure ou égale à 10 ans au 1er janvier de l'année en cours, de passer un entretien formalisé avec son N+1 et son N+2 afin d'échanger sur ses motivations et ses aptitudes à évoluer vers une fonction classée dans le niveau 2.

La méthodologie relative à cet engagement est détaillée à l'article 6-7 « Dispositif d'évaluation des salariés de niveau 1B » du Titre 6 « Classification des emplois »

La Direction s'engage à ce que la copie du document d'évaluation soit transmise au collaborateur à l'issue de l'entretien.

ARTICLE 7 Complément de salaire en cas de maladie ou accident

Après 6 mois de présence continue dans l'entreprise, le salarié absent pour maladie ou accident se voit maintenir une garantie de ressources dans les conditions suivantes :

Le délai de carence est de 8 jours pour les arrêts de travail survenant au cours de la première année de présence continue dans l'entreprise ; il est ramené à 3 jours pour les arrêts de travail survenant après un an de présence continue.

Le délai de carence ne joue pas :

si aucun arrêt de travail n'est intervenu au cours des douze mois le précédant,
en cas d'hospitalisation, quelle qu'en soit la durée,
en cas d'hospitalisation de jour (avec mention de ce type d'hospitalisation sur le justificatif d'absence),
en cas de maladie entraînant un arrêt de travail de plus d'un mois,
en cas d'accident de travail ou de trajet et de maladie professionnelle.

Les périodes d'indemnisation des arrêts de travail pour maladie sont fixées comme suit :

- de 6 mois à 1 an de présence continue dans l'entreprise 30 jours à 100%
- de 1 an à 5 ans de présence continue dans l'entreprise 45 jours à 100%
- de 5 ans à 10 ans de présence continue dans l'entreprise 75 jours à 100%
- de 10 ans à 20 ans de présence continue dans l'entreprise 90 jours à 100%
- après 20 ans de présence continue dans l'entreprise 120 jours à 100%

En cas d'accident de travail ou de trajet la durée d'indemnisation est de :

Sans condition de présence préalable et dès le premier jour de l'arrêt90 jours à 100%
Après 20 ans de présence continue dans l'entreprise120 jours à 100%

La condition de présence s'apprécie au 1er jour de l'arrêt de travail initial.

Modalités de l'indemnisation :

Le salaire est payé intégralement pendant les périodes d'indemnisation à 100% ci-dessus définies. En application de l'article 35 du décret du 29 décembre 1945, l'entreprise est subrogée dans les droits des salariés aux prestations en espèces de la sécurité sociale. Les prélèvements sociaux effectués sur les indemnités journalières de sécurité sociale sont à la charge du salarié.

Pour le personnel à temps partiel ne relevant pas de la modulation du temps de travail et effectuant un nombre d'heures de travail supérieur à celui prévu par contrat, le salaire de référence servant de base au calcul du complément de salaire sera déterminé en prenant en compte la moyenne d'heures de travail réelles effectuées par l'intéressé au cours des trois derniers mois civil précédant le premier jour de l'absence.

ARTICLE 8 Mutation d'un établissement à un autre

La mutation souhaitée par un salarié et acceptée par la hiérarchie n'entraînera pas de rupture de son contrat de travail et fera l'objet d'un avenant fixant les conditions de cette mutation.

ARTICLE 9 Indemnité de licenciement

L'indemnité de licenciement est calculée sur les bases suivantes :

Pour une présence ininterrompue dans l'entreprise de 2 ans à 5 ans, l'indemnité de licenciement est calculée sur la base de 2/10ème de mois par année de présence.

Au delà de 5 ans de présence ininterrompue, l'indemnité est calculée sur la base de 3/10ème de mois par année de présence dans l'entreprise.

L'indemnité ne peut excéder 6 mensualités.

ARTICLE 10 Allocation de départ en retraite

Le montant brut de l'allocation de départ en retraite ou de mise à la retraite versée à un salarié qui quitte volontairement l'entreprise pour faire valoir ses droits à pension de vieillesse ou qui est mis à la retraite dans le respect des dispositions légales en vigueur, est calculé comme suit :

Un mois à partir de dix ans d'ancienneté auquel s'ajoute 1/2 mois par année d'ancienneté au-delà de dix ans d'ancienneté.

Le montant brut de l'allocation est plafonné à six mensualités.

Le versement de l'allocation de départ volontaire en retraite est subordonné à la remise par le salarié de tout élément justifiant de la liquidation effective de sa pension de vieillesse.

Exemple : un salarié ayant 15 ans d'ancienneté percevra une allocation de départ à la retraite de : 1 mois pour 10 ans + 0.5mois X 5 ans = 3.5 mois

ARTICLE 11 Classification des emplois de la catégorie « employés »

- FILIERE « VENTE »

EQUIPIER(E) DE VENTE	NIVEAU : I
-----------------------------	-------------------

Approvisionne les rayons à partir d'opérations de manutention dans le respect de l'implantation, de la qualité des produits et de leur rotation :

- prend les marchandises sur le lieu de stockage et les apporte en rayon ;
- installe les produits ; effectue des opérations simples de montage ;
- réalise les opérations de nettoyage, de rangement des rayons et des zones de transit ;
- met en place l'étiquetage ;
- enlève et enregistre les marchandises non vendables ; trie les déchets ;
- effectue et saisit les comptages périodiques de stock ;
- garnit, conditionne, pèse et étiquette les produits.

ASSISTANT(E) DE VENTE	NIVEAU : II
------------------------------	--------------------

Conseille et incite les clients dans leurs décisions d'achat en valorisant l'offre marchandise et l'image de l'entreprise grâce à une connaissance approfondie des produits :

- accueille les clients, identifie leurs besoins et les sert ;

- propose et oriente le choix du client en faisant valoir les avantages du produit ou du service ;
- conseille le client sur le mode de conservation, de consommation ou d'utilisation du produit ;
- prépare le produit à la vente ; effectue des interventions simples (montage, réglage) ;
- implante les produits et les met en scène sur le lieu de vente. Adapte l'approvisionnement au flux client ;
- effectue les auto contrôles d'hygiène, de sécurité, de qualité ; retire les produits non vendables ;
- prépare, garnit et fait cuire les plats à partir de produits semi-finis.

ASSISTANT(E) SPECIALISE(E) DE VENTE	NIVEAU : II
--------------------------------------------	--------------------

Conseille et incite les clients dans leur décision d'achat en valorisant l'offre marchandise et l'image de l'entreprise grâce à une information plus personnalisée et une connaissance approfondie de produits complexes dans le domaine exclusif de la Parapharmacie.

- accueille les clients, identifie leurs besoins et les sert ;
- conseille le client sur le mode de conservation, de consommation ou d'utilisation du produit ;
- démontre ou explique les caractéristiques, et les avantages distinctifs des produits. Répond aux questions des clients ;
- enregistre et encaisse les ventes ;
- implante les produits et les met en scène sur le lieu de vente. Adapte l'approvisionnement au flux client ;
- effectue les auto contrôles d'hygiène, de sécurité, de qualité ; retire les produits non vendables ;
-
- La fonction du niveau II échelon C inclut l'exécution des tâches des fonctions et des échelons inférieurs.

ASSISTANT(E) DE FABRICATION	NIVEAU : II
------------------------------------	--------------------

Réalise un assemblage d'ingrédients ou une préparation qui nécessite de modifier la matière première, mais sans avoir besoin d'une formation technique diplômante du type CAP dans les domaines suivants exclusivement :

- boulangerie, viennoiserie, pâtisserie
- composition florale
- volaille traditionnelle
- pizza, rôtisserie, traiteur
- cafétéria
- poissonnerie
- stand faim de journée

- accueille les clients, identifie leurs besoins et les sert ;
- propose et oriente le choix du client en faisant valoir les avantages du produit ou du service ;
- conseille le client sur le mode de conservation, de consommation ou d'utilisation du produit ;
- prépare le produit à la vente ; effectue des interventions simples (montage, réglage) ;
- implante les produits et les met en scène sur le lieu de vente. Adapte l'approvisionnement au flux client ;
- effectue les auto contrôles d'hygiène, de sécurité, de qualité ; retire les produits non vendables ;
- prépare, garnit et fait cuire les plats à partir de produits semi-finis.

La fonction du niveau II échelon C inclut l'exécution des tâches des fonctions et des échelons inférieurs.

CONSEILLER(E) DE VENTE	NIVEAU : III
-------------------------------	---------------------

Développe la vente des produits par le contrôle de la qualité et leur mise en valeur ; facilite l'achat des clients et maîtrise la gestion des flux de marchandise :

- approvisionne les linéaires en magasin ;
- accueille, oriente, conseille les clients et propose les produits ;

- propose des actions de théâtralisation des marchandises ;
- suit l'évolution des sous-familles de produits et suggère des améliorations pour optimiser la présentation du rayon et développer les ventes ;
- suit les ventes, les stocks, la démarque et propose des quantités d'achat ;
- analyse les relevés de prix et propose des mesures correctives ;
- valide les commandes d'approvisionnement ; peut enregistrer et encaisser les ventes ;
- prépare et suit les commandes des clients. Traite tout retour de marchandise.

CONSEILLER(E) DE SERVICES FINANCIERS

NIVEAU : III

Présente, conseille et vend des produits et services financiers :

-
- accueille les clients. Recueille, analyse et suscite leurs besoins ;
- fait la promotion de l'ensemble des produits et services financiers ;
- propose et vend une solution conforme ou complémentaire au besoin du client ;
- effectue des opérations de gestion courante ;
- identifie, contrôle et saisit les éléments constitutifs du dossier client dans le respect du secret professionnel ;
- argumente le réexamen de certains dossiers auprès des services centraux ;
- installe, vérifie et gère son fond de caisse et son stock de documents.
- obtient des rendez-vous par téléphone ou par prospection en magasin.

VENDEUR(SE) DE PRODUITS ET SERVICE

NIVEAU : III

Vend des produits et services, identifiés par l'entreprise, dont la technicité et la complexité nécessitent une compétence professionnelle particulière et une écoute client importante :

- recherche systématiquement le contact avec les clients, identifie leurs besoins et propose la solution adaptée ou complémentaire ;
- démontre ou explique les caractéristiques, le fonctionnement et les avantages distinctifs des produits et services. Répond aux questions des clients ;
- prend et suit les commandes. Émet les documents nécessaires à la vente ;
- produit de nouvelles ventes en effectuant un suivi personnalisé des clients ;
- limite l'attente des clients et optimise la durée du contact commercial ;
- installe, met en valeur et en situation la marchandise en exposition. Contrôle l'étiquetage et l'information client ;
- se tient informé des caractéristiques techniques des produits et services à la vente.

TECHNICIEN(NE) DE FABRICATION

NIVEAU : III

Réalise des produits destinés à la vente, dans le respect de recettes, de méthodes et de critères de qualité définis par l'entreprise, le métier et la réglementation :

- fabrique, prépare ou transforme à partir de matières premières en veillant à la qualité et à la maîtrise des coûts de fabrication ;
- équilibre sa production en fonction du flux client et de la fraîcheur du produit. Participe à l'approvisionnement du rayon ;
- tient à jour le cadencier de vente ou de préparation, détermine en conséquence la production prévisionnelle et gère le flux de matières premières et d'emballages ;
- vérifie que la qualité des matières premières réceptionnées est propre à la fabrication ; effectue des auto contrôles des produits et des environnements ; informe la hiérarchie des écarts constatés ;
- réalise les commandes particulières des clients ;
- peut conseiller le client sur la qualité et la composition des produits fabriqués et être amené à le servir.

ANIMATEUR(TRICE) DE VENTE

NIVEAU : IV

Sous la responsabilité de son supérieur hiérarchique, organise la vente de famille de produits :

- seconde ou supplée son supérieur hiérarchique en cas d'absence occasionnelle de celui-ci ;
- maîtrise les mécanismes de la gestion commerciale ;
- respecte et fait appliquer les bonnes pratiques du métier ;
- anime et coordonne le travail de l'équipe qui lui est confiée ;
- participe à la mise en rayon et à la vente des produits ;
- assure les travaux comportant une part d'initiative ;
- s'assure du respect du niveau d'exigence défini dans son service ;
- fait part à son responsable de suggestions d'amélioration de l'organisation du travail ou de développement des ventes.

- FONCTIONS COMMUNES A TOUS LES SERVICES

EQUIPIER(E) DE SERVICE

NIVEAU : I

Réalise pour un service des travaux élémentaires ne nécessitant pas la maîtrise de techniques particulières :

- effectue des opérations simples d'entretien, de décoration, de sécurité, d'administration, de réception ou de service client ;
- maintient propres et en ordre le matériel courant, les locaux et l'environnement de l'établissement ;
- repère les dysfonctionnements ponctuels de matériel ou d'équipement ;
- aide un salarié qualifié.

ANIMATEUR(TRICE) DE SERVICE

NIVEAU : IV

Sous la responsabilité de son supérieur hiérarchique, effectue les activités propres à un service dont il coordonne le fonctionnement :

- seconde ou supplée son supérieur hiérarchique en cas d'absence occasionnelle de celui-ci ;
- anime et coordonne le travail de l'équipe qui lui est confiée ;
- assure les travaux comportant une part d'initiative ;
- s'assure du respect du niveau d'exigence défini dans son service ;
- fait part à son responsable de suggestions d'amélioration de l'organisation du travail ou de la qualité des prestations rendues ;
- s'assure de la qualité et de la conformité du matériel ou des procédures utilisées ;
- propose et active les mesures préventives du risque accident du travail.

- FILIERE « CAISSES - ACCUEIL »

ASSISTANT(E) ACCUEIL

NIVEAU : II

Effectue les remboursements et les autres activités liées au service client dans le respect des normes d'accueil ; assure l'information associée à l'acte commercial :

- rembourse le client et assure la reprise des articles

- accueille, renseigne, oriente le client vers les différents services et gère leurs réclamations ;
- réceptionne, enregistre et restitue le matériel en retour service après vente ;
- prend les mesures pour faciliter le passage du client à l'accueil / au service après vente;
- remet au client les échantillons et autres offres commerciales ;
- établit les factures, les garanties, documents SAV et tout autre document réglementaire ;
- occupe ponctuellement le poste d'hôtesse de caisse en cas de nécessité et exerce occasionnellement des activités annexes (standard relais, messages micro) ;
- installe, vérifie, gère son fond de caisse et restitue sa caisse.

ASSISTANT(E) DE CAISSE	NIVEAU : II
-------------------------------	--------------------

Effectue les opérations d'enregistrement, d'encaissement, de prélèvement et d'information associées à la vente des articles :

- enregistre les articles, encaisse les ventes et contrôle les moyens de paiement ;
- accueille, renseigne, oriente les clients et fait remonter les remarques et suggestions aux services compétents ;
- installe, vérifie, gère son fond de caisse et restitue sa caisse ;
- établit les factures, les garanties et tout autre document réglementaire ;
- assure la reprise, le tri, le rangement et le remboursement des articles en cas d'affectation ponctuelle ;
- exerce ponctuellement des activités annexes (arrière caisses, accueil, enquête client, animation, vérification de prix).

CONSEILLER(E) SERVICE CAISSES	NIVEAU : III
--------------------------------------	---------------------

Coordonne l'activité d'une ligne de caisses :

- effectue les opérations d'ouverture, de clôture et d'administration de la ligne de caisses et des caisses périphériques ;
- accueille, informe le personnel de caisse et propose les horaires au Chef de service en fonction du plan de charge établi ;
- gère les litiges et prend toutes les mesures pour faciliter le passage du client en caisse ;
- contrôle le fonctionnement, la propreté et le rangement des caisses ; vérifie que les anomalies signalées ont été traitées ;
- contrôle et rappelle les règles et les procédures en vigueur dans le service ;
- effectue des contrôles spécifiques contribuant à la réduction de la démarque au passage en caisse et à l'accueil ;
- participe à l'accueil et à la formation des nouveaux embauchés.

- FILIERE « VENTE - CAISSES - ACCUEIL »

ASSISTANT(E) COMMERCIAL(E)	NIVEAU : II
-----------------------------------	--------------------

Exerce plusieurs fonctions/tâches de différents secteurs d'activité dans le cadre de spécialités différentes relevant des emplois de niveau 1 et 2 de la filière « vente » et de la filière « caisses-accueil ». Il assure l'ensemble des tâches afférentes, tant au poste principal qu'au poste secondaire qu'il est amené à occuper :

- Approvisionne les rayons à partir d'opérations de manutention dans le respect de l'implantation, de la qualité des produits et de leur rotation ;
- Conseille et incite les clients dans leurs décisions d'achat en valorisant l'offre marchandise et l'image de l'entreprise grâce à une connaissance approfondie des produits ;
- Conseille et incite les clients dans leurs décisions d'achat en valorisant l'offre marchandise et l'image de l'entreprise grâce à une information plus personnalisée et une connaissance approfondie de produits complexes dans le domaine exclusif de la Parapharmacie ;
- Réalise un assemblage d'ingrédients ou une préparation qui nécessite de modifier la matière première, mais sans avoir besoin d'une formation technique diplômante du type CAP dans les domaines suivants exclusivement :

boulangerie, viennoiserie, pâtisserie, composition florale, volaille traditionnelle, pizza, rôtisserie, traiteur, cafétéria, poissonnerie, stand faim de journée ;

- Effectue les opérations d'enregistrement, d'encaissement, de prélèvement et d'information associées à la vente des articles ;
- Effectue les remboursements et les autres activités liées au service client dans le respect des normes d'accueil, assure l'information associée à l'acte commercial.

Il est précisé que l'ensemble des descriptifs de ces fonctions/tâches figurent sous chacun des intitulés de la classification des emplois concernés des niveaux 1 et 2 de la filière « vente » et de la filière « caisses-accueil ».

- FILIERE « ADMINISTRATIF »

ASSISTANT(E) ADMINISTRATIF & COMPTABLE

NIVEAU : II

Effectue les tâches courantes de traitement administratif et d'accueil :

- réceptionne, trie, classe, transmet et archive des documents ;
- saisit des données vérifiées dans le système d'information ;
- effectue des rapprochements, détecte et justifie les écarts courants ;
- réalise l'accueil téléphonique, la prise de messages et le transfert des communications dans le respect de la confidentialité ;
- accueille et oriente les visiteurs dans le cadre de sa fonction ;
- produit les correspondances type liées aux dossiers traités ;
- tient à jour les plannings ;
- transmet toute information nécessaire au bon déroulement de l'activité.

CONSEILLER(E) ADMINISTRATIF & COMPTABLE

NIVEAU : III

Effectue les tâches administratives et comptables :

- traduit en comptabilité les opérations commerciales et financières, les rapproche et les ventile ;
- justifie le solde et les mouvements des comptes des opérations comptables et financières dont il a la charge ;
- réceptionne, trie, classe, transmet et archive les documents ;
- saisit des données vérifiées dans le système d'information ;
- contrôle la fiabilité des enregistrements saisis ;
- effectue des rapprochements, détecte et justifie les écarts ; règle les litiges ;
- rédige les correspondances liées aux dossiers traités.

- FILIERE « SECURITE »

ASSISTANT(E) SECURITE

NIVEAU : II

Prévient les risques et veille à la sécurité des personnes et des biens dans l'établissement et ses dépendances :

- surveille l'établissement et ses dépendances en effectuant des rondes, à l'aide de systèmes techniques de surveillance ou du PC incendie ;

- s'assure du bon fonctionnement des équipements de sécurité ;
- accueille, filtre, oriente les personnes internes et externes à l'entreprise ;
- détecte et appréhende les personnes en infraction ; fait appel aux services compétents ;
- prévient les risques, signale les anomalies et les dysfonctionnements aux services compétents ;
- gère les incidents ;
- assiste le personnel lors des transferts de fonds en interne ;
- participe au contrôle de la casse, des retours client et des réceptions de marchandises ;
- trie, contrôle et classe des documents administratifs.

CONSEILLER(E) SECURITE	NIVEAU : III
-------------------------------	---------------------

En plus des activités définies au niveau précédent, il assure régulièrement l'ensemble des formations internes liées à la sécurité ou à la prévention des risques pour lesquelles il est habilité :

- titulaire d'une attestation de formateur, il organise et assure l'ensemble des formations sécurité : cariste, Sauveteur Secouriste du Travail, incendie, hygiène et sécurité, démarque, gestes et postures, nouveaux embauchés, ... ;
- participe à la mise en place et au suivi des mesures de prévention liées au risque accident du travail
- assure le suivi de l'application des plans de prévention.

- FILIERE « ENTRETIEN »

TECHNICIEN(NE) DE MAINTENANCE	NIVEAU : III
--------------------------------------	---------------------

Assure le bon fonctionnement des équipements dans le cadre des priorités établies par le Chef de service pour un établissement :

- réalise les opérations de maintenance préventive et apporte les actions correctives ;
- réalise les opérations de dépannage ;
- opère les essais obligatoires sur les installations et équipements techniques ;
- détecte les risques de panne et procède à l'analyse des anomalies ;
- utilise des fournitures conformes aux normes de sécurité ;
- informe la hiérarchie des dysfonctionnements ;
- peut être amené à déclencher des interventions externes lorsque l'urgence le nécessite.

- FILIERE « DECORATION »

CONSEILLER(E) ETALAGISTE	NIVEAU : III
---------------------------------	---------------------

Met en scène les produits dans le magasin en relais de la communication :

- met en valeur les produits en créant la mise en scène et l'ambiance dans le cadre du plan de communication ;
- échange des idées avec les autres services du magasin, propose des concepts et des moyens pour la mise en scène des produits ;
- applique et met à jour la signalétique produit et magasin ;
- veille à la bonne utilisation des supports de la mise en scène ;
- se tient informé des techniques et des tendances de mise en scène.

- FILIERE « RECEPTION »

ASSISTANT(E) RECEPTION

NIVEAU : II

Décharge et contrôle les marchandises livrées :

- coordonne le positionnement des camions et assure la sécurité de circulation sur l'aire de réception ;
- décharge la marchandise et la met à disposition pour contrôle ;
- effectue les contrôles sur les colis et la marchandise ; respecte la chaîne du froid ;
- valide et transmet les documents de livraison ;
- charge les retours de marchandises établis par les rayons ; établit les bons de transport ;
- gère le stock des supports de manutention et les espaces de réception ;
- range et trie les supports de conditionnement et de manutention sur l'aire de réception ;
- informe sa hiérarchie des anomalies constatées.

- FILIERE « CENTRE-AUTO »

ASSISTANT(E) CENTRE-AUTO

NIVEAU : II

Réalise des interventions techniques simples sur les véhicules des :

- effectue les opérations liées au montage et à la réparation des pneumatiques ;
- réalise les vidanges et les changements de filtres ou joints associés ;
- change les plaquettes de frein ;
- installe les auto radios pré équipés ;
- effectue les contrôles préventifs de sécurité liés à la prestation ;
- peut conseiller le client sur les interventions de sécurité à réaliser, l'informe sur l'intervention effectuée et rappelle les services proposés par le centre auto.

TECHNICIEN(NE) CENTRE-AUTO

NIVEAU : III

Réalise des interventions nécessitant une technicité particulière sur les véhicules :

- effectue les réparations et les montages électriques et mécaniques ;
- explique au client le fonctionnement du produit installé ;
- effectue les contrôles préventifs de sécurité liés à la prestation ;
- conseille le client sur les interventions de sécurité à réaliser ; lui rappelle les services proposés par le centre auto.

- FILIERE « SERVICE APRES-VENTE »

ASSISTANT(E) LIVRAISON

NIVEAU : II

Assure le chargement, la livraison et l'installation de marchandises à la clientèle à l'aide d'un véhicule léger qu'il conduit :

- charge son véhicule en fonction de sa tournée prévisionnelle de livraison ;
- transporte, déballe, installe et met en service le produit ; assure les raccordement sur les installations existantes ; reprend les éventuels retours client ;
- informe le client des caractéristiques de fonctionnement du produit ou de son entretien (selon ses connaissances) ;
- informe le client des services magasins et peut lui établir un devis simple ; effectue les encaissements et la rédaction de documents simples ;
- gère son stock de pièces détachées.

TECHNICIEN(E) SAV	NIVEAU : III
--------------------------	---------------------

Identifie et diagnostique, dans sa spécialité, les causes de panne, répare les appareils électriques, électroniques ou électromécaniques des clients à leur domicile ou à l'atelier :

- détermine la solution de réparation à effectuer en recourant à une instrumentation électronique ou informatique ;
- établit un devis ; fait la demande de pièces ;
- effectue les réparations sur place ou en atelier conformément aux règles de sécurité et aux normes techniques ;
- nettoie, remonte et remballé si nécessaire les appareils après réparation et vérification de leur bonne marche ;
- rédige un compte-rendu de visite ; encaisse la prestation ;
- gère son stock de pièces détachées.

ANIMATEUR TECHNIQUE DE L'ANTENNE SAV / MAGASIN	NIVEAU : IV
-------------------------------------------------------	--------------------

Sous la responsabilité de son supérieur hiérarchique, effectue les activités propres à l'antenne SAV magasin, dont il coordonne le fonctionnement

- Accueille, prend en charge le client et constitue son dossier,
- Apporte aux clients toutes les précisions nécessaires sur le fonctionnement du produit et la bonne compréhension de la notice,
- Teste et effectue le diagnostic en direct ou en différé des produits rapportés par le client pour cause de non fonctionnement,
- Décide la prise en charge du produit et détermine son affectation vers le site approprié en fonction des procédures en vigueur,
- Est amené à effectuer des remises en état, des mises à jour informatiques ou des petites réparations ne nécessitant pas de changement de pièces,
- Anime et coordonne le travail de l'équipe qui lui est confiée dans le respect des directives de sa hiérarchie,
- S'assure du respect du niveau d'exigence de l'antenne SAV magasin, notamment en matière d'accueil clients et de démarque,
- Fait part à son responsable des suggestions pour l'amélioration de l'organisation du travail ou de la qualité de la prestation rendue sur l'antenne SAV magasin.

- FILIERE « LOGISTIQUE »

ASSISTANT(E) ENTREPOT	NIVEAU : II
------------------------------	--------------------

Contrôle en entrepôt le respect du cahier des charges par le prestataire :

- vérifie que les préparations effectuées par les prestataires à destination des magasins sont conformes aux bons de commandes ;
- contrôle le respect des procédures de réception par le prestataire ;
- contrôle si les livraisons ont été correctement effectuées auprès des réceptionnaires de magasin ;
- s'assure du respect des procédures de sécurité marchandise ;
- informe sa hiérarchie du déroulement de la prestation et le prestataire de toute anomalie constatée.

AGREEUR

NIVEAU : II

Effectue des contrôles afin de vérifier que les marchandises, réceptionnées en entrepôt par le prestataire, respectent les normes de qualité :

- effectue les contrôles sur la qualité de la prestation, des produits et des emballages ;
- fait remonter l'information à la hiérarchie sur le déroulement de la prestation ;
- effectue des prélèvements sur les produits pour envoi au laboratoire et service technique ;
- maintient l'équipement du laboratoire en état de fonctionnement ;
- en cas de pénurie répartit la marchandise équitablement entre les magasins selon les règles préétablies ;
- informe le prestataire et l'acheteur des modifications de préparations et de livraisons en cas de pénurie ou de refus.

CONSEILLER(E) LOGISTIQUE ENTREPOT

NIVEAU : III

Émet les commandes et en suit l'exécution par les fournisseurs afin d'assurer l'approvisionnement d'un entrepôt :

- émet et suit les ordres d'approvisionnement pour les entrepôts à partir des commandes transmises par les magasins ;
- contrôle les stocks des entrepôts à l'aide des états de gestion quotidiens du système d'information ;
- relance les fournisseurs en cas de retard de livraison ;
- résout les problèmes d'approvisionnement et de réception à l'entrepôt avec les différents interlocuteurs ;
- commande les quantités de marchandises pour les opérations promotionnelles dans le respect des délais et du plan de charge.

CONSEILLER(E) LOGISTIQUE MAGASIN

NIVEAU : III

Collecte les commandes, les transmet et en suit l'exécution par les entrepôts afin d'assurer l'approvisionnement des magasins :

- centralise les commandes, les vérifie et les transmet aux entrepôts pour préparation. En cas de retard génère des commandes automatiques ;
- suit l'exécution des commandes par les prestataires en conformité avec les cahiers des charges ;
- renseigne les magasins sur les anomalies de livraison et/ou les nouveaux référencements ;
- prend toute mesure utile au respect des délais et des quantités souhaitées par les magasins à l'occasion des opérations promotionnelles.

- FILIERE « INFORMATIQUE & TELEMARKETING »

ASSISTANT(E) CENTRE D'APPEL

NIVEAU : II

Dans son domaine d'activité, identifie les besoins des clients ou utilisateurs et leur apporte à distance une solution sur des matériels, produits ou services :

- saisit et enregistre sur le fichier approprié toute information, question ou demande selon la norme préétablie ;
- répond aux questions des correspondants à partir de réponses standards pour des problèmes identifiés ;
- transmet et oriente la demande au service compétent pour des problèmes plus spécifiques ;
- vérifie si les « appels ouverts » ont bien été clos ;
- propose ou promeut des produits, services ou prestations complémentaires ;
- met à jour les bases de données utilisées afin d'améliorer la qualité de la prestation .

CONSEILLER INFORMATIQUE

NIVEAU : III

Assure la maintenance du serveur central et du réseau informatique :

- intervient sur le système à titre préventif ou en cas de dysfonctionnement et effectue les sauvegardes ;
- imprime les états et les met à disposition ;
- opère les vérifications selon la liste de contrôle ;
- répond aux demandes des utilisateurs ;
- attribue les différents niveaux d'accès selon les directives ;
- coordonne les interventions internes et externes sur les systèmes ;
- transmet toute information utile.

- FILIERE « COMMERCE INTERNATIONAL »

ASSISTANT(E) TRANSIT

NIVEAU : II

Effectue diverses tâches administratives nécessitant des connaissances spécifiques au transport international :

- réceptionne, trie, classe, archive ou transmet les documents selon les procédures ;
- saisit des données exactes et vérifiées ;
- vérifie la fiabilité des enregistrements saisis, détecte et traite les écarts constatés ;
- prend les rendez-vous de livraison avec les entrepôts.

CONSEILLER COMMERCE INTERNATIONAL

NIVEAU : III

Effectue l'ensemble des tâches administratives relatives au commerce international nécessitant la maîtrise de langues étrangères :

- réceptionne, tri et classe les documents ;
- saisit les données nécessaires à l'ouverture des ordres et des lettres de crédit et le référentiel produits / fournisseurs ;
- met à jour et analyse les tableaux de suivi ;
- vérifie et valide les ordres et les lettres de crédit ;
- contrôle la cohérence des données saisies et la conformité des documents ;
- transmet les informations aux services concernés.

ARTICLE 12 Tableau de correspondance

VENTE

Emplois	Niveaux	Autres fonctions équivalentes
Équipier de vente	I	Emballage produits frais, garnissage tartes
Assistant de vente	II	Vendeur : Vélo Outillage Culture Polygône Or (bijouterie,...) Petit électro-ménager ...
Assistant spécialisé de vente	II	Conseiller en vins Service cafétéria Dégustation Couturière Développeur photos Parapharmacie
Assistant de fabrication	II	Pizza/rôtisserie/traiteur Boulangerie, Viennoiserie, Pâtisserie. Volaille traditionnelle Composition florale Cafétéria Poissonnerie Stand faim de journée
Conseiller de vente	III	
Conseiller services financiers	III	
Vendeur produits et services	III	Vendeur : - gros électro ménager - son hi-fi - télé/vidéo - micro informatique - appareils et équipements photo - radio téléphonie
Technicien de fabrication	III	Boulangerie, Viennoiserie, Pâtisserie, Boucherie
Animateur de vente	IV	

CAISSES

Emplois	Niveaux	Autres fonctions équivalentes
Équipier de service	I	Relevé de prix Pointage catalogues Recherche de prix (exclusivement) Emballage cadeaux Emballage achats
Assistant accueil	II	Points accueil/information
Assistant de caisse	II	
Conseiller service caisses	III	
Animateur de service	IV	

ADMINISTRATIF

Emplois	Niveaux	Autres fonctions équivalentes
Équipier de service	I	
Assistant administratif & comptable	II	Hôte(sse) d'accueil téléphonique, SAV Pôle administratif réception Pôle administratif Pôle intégration de commandes
Conseiller administratif & comptable	III	
Animateur de service	IV	

SECURITE

Emplois	Niveaux	Autres fonctions équivalentes
Équipier de service	I	Garçon de chariot Veilleur de nuit Gardien
Assistant de sécurité	II	Pompier
Conseiller de sécurité	III	
Animateur de service	IV	

ENTRETIEN

Emplois	Niveaux	Autres fonctions équivalentes
Équipier de service	I	Personnel de nettoyage Aide technicien de maintenance
	II	
Technicien de maintenance	III	
Animateur de service	IV	

DECORATION

Emplois	Niveaux	Autres fonctions équivalentes
Équipier de service	I	Etiquettiste
	II	
Conseiller étalagiste	III	
Animateur de service	IV	

RECEPTION

Emplois	Niveaux	Autres fonctions équivalentes
Équipier de service	I	Contrôleur détail
Assistant réception	II	Réceptionnaire
	III	
Animateur de service	IV	

SERVICE APRES VENTE

Emplois	Niveaux	Autres fonctions équivalentes
Équipier de service	I	
Assistant livraison	II	
Technicien SAV	III	
Animateur de service	IV	

CENTRE AUTO

Emplois	Niveaux	Autres fonctions équivalentes
Équipier de service	I	
Assistant centre auto	II	
Technicien centre auto	III	
Animateur de service	IV	

LOGISTIQUE

Emplois	Niveaux	Autres fonctions équivalentes
Équipier de service	I	Gestionnaire de fichier
Assistant entrepôt	II	
Agréeur	II	
Conseiller logistique entrepôt	III	
Conseiller logistique magasin	III	
Animateur de service	IV	

INFORMATIQUE & TELEMARKETING

Emplois	Niveaux	Autres fonctions équivalentes
Équipier de service	I	
Assistant centre d'appels	II	
Conseiller informatique	III	
Animateur de service	IV	

service		
---------	--	--

COMMERCE INTERNATIONAL

Emplois	Niveaux	Autres fonctions équivalentes
Équipier de service	I	
Assistant transit	II	
Conseiller commerce international	III	
Animateur de service	IV	

ANNEXE II - AGENTS DE MAITRISE ET TECHNICIENS

ANNEXE II - AGENTS DE MAITRISE ET TECHNICIENS.....	431
ARTICLE 1 Rémunération du personnel d'encadrement.....	431
1-1 Salaires minima.....	431
1-2 Rémunération effective	431
ARTICLE 2 Réduction et aménagement du temps de travail.....	431
2-1 Horaire moyen de référence du travail effectif	431
2-2 Modulation du temps de travail.....	432
2-2.1 Variation de l'horaire moyen et période de décompte	432
2-2.2 Lissage de la rémunération.....	432
2-2.3 Heures supplémentaires et complémentaires	432
2-2.4 Suivi de la modulation	432
2-2.5 Heures excédentaires et déficitaires dans le cadre de la modulation.....	432
2-2.5.1 Heures excédentaires	432
2-2.5.2 Heures déficitaires	433
2-2.5.3 Paiement en cours de période	433
2-2.6 Année incomplète, suspensions de contrat et indemnités	433
2-2.6.1 Arrivée en cours d'année	433
2-2.6.2 Départ en cours d'année	433
2-2.6.3 Suspensions du contrat	433
2-2.6.4 Indemnités	434
2-3 Repos Compensateur de Remplacement du paiement des heures supplémentaires ou complémentaires	434
ARTICLE 3 Repos supplémentaires	434
ARTICLE 4 Congés payés d'ancienneté supplémentaires	434
ARTICLE 5 Complément de salaire en cas de maladie ou accident.....	435
ARTICLE 6 Mutation d'une entreprise a une autre.....	435
ARTICLE 7 Passage au service d'une filiale étrangère	435
ARTICLE 8 Indemnité de licenciement	436
ARTICLE 9 Allocation de départ en retraite	436
ARTICLE 10 Classification des emplois de la catégorie « agents de maîtrise »	437
ARTICLE 11 Evolution des agents de maîtrise vers l'encadrement	437
ACCORD SUR L'ACCOMPAGNEMENT DES FINS DE CARRIERE DES SALARIES AYANT LE STATUT D'AGENT DE MAITRISE ET DE CADRE	438

ANNEXE II - AGENTS DE MAÎTRISE ET TECHNICIENS

ARTICLE 1 Rémunération du personnel d'encadrement

1-1 Salaires minima

Chaque niveau est affecté d'un salaire mensuel minimal.

1-2 Rémunération effective

La rémunération effective des membres de l'encadrement est déterminée par référence à des facteurs d'appréciation tels que :

responsabilités assumées,
expérience acquise,
niveau individuel de performances,
mise en œuvre des compétences requises.

Ces facteurs sont appréciés annuellement. L'incidence de cette appréciation sur la rémunération effective de l'intéressé fait l'objet d'un entretien avec son supérieur hiérarchique.

Les augmentations éventuelles sont arrêtées et notifiées au plus tard en avril de chaque année pour prendre effet rétroactivement au premier janvier.

ARTICLE 2 Réduction et aménagement du temps de travail

Les dispositions du présent article sont applicables aux agents de maîtrise, qu'ils soient à temps complet ou à temps partiel, sauf précisions particulières.

2-1 Horaire moyen de référence du travail effectif

L'horaire moyen de référence hebdomadaire du temps de travail effectif des agents de maîtrise à temps complet est réduit à 35 heures.

La réduction du temps de travail n'entraîne aucune diminution de la rémunération.

L'horaire moyen de référence hebdomadaire du temps de travail effectif des agents de maîtrise à temps partiel est celui prévu à leur contrat de travail.

La « base contrat » théorique journalière est égale à 1/5ème de l'horaire moyen de référence hebdomadaire du salarié concerné.

La durée quotidienne de travail effectif du personnel relevant de la catégorie « Agents de maîtrise et techniciens » ne peut excéder 10 heures.

L'amplitude journalière, correspondant au nombre d'heures séparant le début de la journée de travail de son achèvement, est ramenée à 11 heures pour les salariés de la catégorie « agents de maîtrise et technicien ».

L'amplitude journalière se distingue de la durée journalière maximale de travail effectif par le fait qu'elle inclut les interruptions de travail et les pauses.

Toutefois, pour la nécessité du rayon ou service, la durée de cette amplitude journalière pourra être portée de façon exceptionnelle pour les salariés amenés à participer à un inventaire, à 14 heures.

2-2 Modulation du temps de travail

2-2.1 Variation de l'horaire moyen et période de décompte

La durée hebdomadaire du travail peut varier dans une plage de plus ou moins 3 heures par rapport à l'horaire moyen de référence.

Pour les salariés qui bénéficient des horaires en filots ou de toute autre formule d'auto organisation de leurs horaires par un groupe de salariés, la durée hebdomadaire du travail peut varier dans une plage de plus ou moins 4 heures par rapport à l'horaire moyen de référence .

2-2.2 Lissage de la rémunération

La rémunération mensuelle correspondant à l'horaire moyen de référence est lissée sur la période annuelle de décompte.

2-2.3 Heures supplémentaires et complémentaires

Les heures supplémentaires supportant les majorations y afférentes, sont :

- à la semaine, les heures effectuées au-delà de l'horaire moyen de référence hebdomadaire des agents de maîtrise à temps complet et en dehors du cadre de la modulation défini au 2-2.1 ci-dessus,
- à la fin de la période de décompte annuel, les heures dépassant le volume horaire annuel de travail effectif des agents de maîtrise à temps complet.

En deçà de ces deux limites, les heures effectuées sont des heures complémentaires.

2-2.4 Suivi de la modulation

Un compte individuel, présentant la situation des heures comptabilisées, est tenu à jour et communiqué au salarié avec son bulletin de paie mensuel.

Ce compte permet de suivre la compensation des semaines de forte et faible activité.

Une synthèse de l'état des comptes sera présentée chaque trimestre au Comité d'Établissement.

Ne sont comptabilisées dans cette synthèse que les heures effectuées dans les limites de la modulation.

Les heures éventuellement effectuées au-delà ou en deçà du cadre de la modulation, sont, soit payées conformément au paragraphe 2-2.3 de l'article 2 de l'Annexe II – AGENT DE MAITRISE ET TECHNICIENS - dans la limite du contingent annuel, ou récupérées conformément au paragraphe 2-3 de l'article 2 de l'Annexe II – AGENT DE MAITRISE ET TECHNICIENS - pour la partie qui excéderait ce contingent, soit prélevées au moment de chaque période d'arrêt de paie conformément aux dispositions légales.

2-2.5 Heures excédentaires et déficitaires dans le cadre de la modulation

2-2.5.1 Heures excédentaires

Les heures excédentaires effectuées par rapport à l'horaire annuel de référence défini au 5-3.2 du Titre 5 sont, au choix du salarié, dans la limite du contingent annuel :

- ⇒ Soit payées,
- ⇒ Soit remplacées par un repos compensateur conformément à l'article 2-3 de la présente annexe.
- ⇒ Au-delà du contingent annuel, ces heures sont automatiquement remplacées par un repos compensateur conformément au 2-3 de la présente annexe.

Si en cours de période de décompte annuel, le nombre d'heures excédentaires effectué par un salarié lui permet la prise d'une journée entière de repos, cette journée, prise à sa demande avec l'accord de son responsable, vient en déduction de l'excédent constaté sans tenir compte de la limite inférieure de la modulation. Cette journée de repos prise est comptabilisée sur la « base contrat » théorique journalière du salarié concerné (soit une base de 7 heures pour un salarié à temps complet). La prise de journée entière de repos est cumulable dans la limite d'une semaine, soit 5 jours.

2-2.5.2 Heures déficitaires

Les heures déficitaires par rapport à l'horaire annuel de référence défini au 5-3.2 du Titre 5 sont, au choix du supérieur hiérarchique :

soit retenues sur les paies des mois suivants dans la limite des quotités saisissables, soit, en accord avec le salarié, récupérées au cours des mois suivants, dans la limite de la marge supérieure de la modulation. Dans ce cas, l'horaire annuel de référence de la nouvelle période de décompte sera augmenté d'autant pour le salarié concerné.

2-2.5.3 Paiement en cours de période

Le salarié aura la possibilité de demander le paiement des heures excédentaires de son compteur de modulation à l'arrêté de paie du mois de novembre dès lors que ce dernier a atteint 21 heures.

La demande devra être faite dans les cinq premiers jours ouvrables du mois de décembre pour un paiement avec la paie du mois de décembre.

2-2.6 Année incomplète, suspensions de contrat et indemnités

2-2.6.1 Arrivée en cours d'année

En cas d'arrivée en cours de période de décompte annuel, le volume annuel d'heures à effectuer est calculé en multipliant la référence hebdomadaire de travail effectif par le nombre de semaines et fractions de semaine restant à courir selon les règles visées au 5-3.2 du Titre 5.

Pour les salariés qui atteignent 3 mois d'ancienneté en cours de période de décompte annuel, les jours de repos supplémentaires prévus à l'article 3 de la présente annexe sont attribués à raison de 0,5 jour par mois entier restant à courir jusqu'à la fin de la période de décompte.

2-2.6.2 Départ en cours d'année

En cas de départ en cours de période de décompte annuel, le volume annuel d'heures à effectuer est calculé en multipliant la référence hebdomadaire de travail effectif par le nombre de semaines et fractions de semaine écoulées selon les règles visées au 5-3.2 du Titre 5. La régularisation de la rémunération est automatiquement dans le calcul du solde de tout compte.

Le nombre d'heures excédentaires ou déficitaires observé sur le compte individuel au jour du départ est soit payé, soit retenu.

Les droits aux jours de repos supplémentaires prévus à l'article 3 de la présente annexe sont appréciés, au jour du départ, à raison de 0,5 jour et comparés au nombre de jours réellement pris. Le solde est soit payé soit retenu.

2-2.6.3 Suspensions du contrat

En cas d'interruption de la période de décompte annuel pour les motifs suivants : période de chômage partiel, maladie, maternité, accident, absences autorisées conventionnelles, formation, repos compensateurs obligatoires et remplacement, et, plus généralement toute absence autorisée et indemnisée, chaque semaine complète d'interruption est comptabilisée sur la base de l'horaire de référence hebdomadaire et chaque jour d'interruption est comptabilisé sur la « base contrat » théorique journalière définie au 2-1 de la présente annexe.

Ces heures viennent s'ajouter aux heures de travail effectif réalisées pour maintenir le volume annuel prévu au 5-3.2 du Titre 5. Toutefois, dans la limite des interruptions ci-dessus énumérées, les heures éventuellement effectuées au delà des limites de la modulation ne rentrent pas dans le contingent annuel, ne donnent pas lieu au calcul du repos compensateur obligatoire et à majoration pour heures supplémentaires.

2-2.6.4 Indemnités

En cas d'absence, quel qu'en soit le motif, la rémunération mensuelle lissée est réduite, et, le cas échéant, l'absence est indemnisée sur la base de la rémunération lissée, le tout selon les règles légales et conventionnelles en vigueur.

2-3 Repos Compensateur de Remplacement du paiement des heures supplémentaires ou complémentaires

Les heures effectuées qui viendraient à dépasser le contingent annuel d'heures supplémentaires sont obligatoirement remplacées par un Repos Compensateur de Remplacement.

Les heures au delà du volume horaire annuel effectué par le salarié concerné, peuvent être, à son choix, remplacées par un Repos Compensateur de Remplacement.

Elles ne s'imputent pas sur le contingent annuel d'heures supplémentaires conformément à l'article L.3121-25 du Code du travail.

Les heures transformées en Repos Compensateur de Remplacement sont majorées s'il s'agit d'heures supplémentaires.

En fin de période de décompte annuel, ces Repos Compensateurs de Remplacement sont portés à la connaissance du salarié sur une fiche récapitulative annexée au bulletin de paie.

Cette fiche est débitée par la prise d'un repos compensateur dans l'année suivant l'ouverture des droits, sous la forme de journées entières planifiées en accord avec le supérieur hiérarchique et correspondant à la base contrat théorique journalière définie au 2-1 de la présente annexe. Elle ne peut en aucun cas être soldée par un paiement, sauf rupture du contrat de travail. Le reliquat éventuel ne permettant pas de constituer une journée entière, est reporté sur la période suivante.

ARTICLE 3 Repos supplémentaires

Six jours ouvrables de repos supplémentaires payés sont attribués au titre de la réduction du temps de travail. Ces jours seront pris sous la forme d'une sixième semaine de congés.

Le droit à repos supplémentaire est réduit de 1 jour par tranche de deux mois civils consécutifs d'absence au cours de la période de décompte, quel que soit le motif de l'absence à l'exception du congé maternité.

Selon les cas, la réduction pourra se traduire dans l'ordre ci-après, soit par une diminution du nombre de jours de repos restant à prendre, soit par un débit du compteur de modulation égal à 1/6ème de l'horaire hebdomadaire contractuel, soit par une retenue sur salaire d'un montant équivalent.

ARTICLE 4 Congés payés d'ancienneté supplémentaires

Le nombre de jours ouvrables de congés supplémentaires d'ancienneté tel que prévu au 7-1.2 de l'article 7-1 de la Convention Collective de Branche est modifié comme suit pour les salariés relevant du 2ème collège :

- 1 jour après 8 ans d'ancienneté dans l'entreprise
- 2 jours après 10 ans d'ancienneté dans l'entreprise
- 3 jours après 15 ans d'ancienneté dans l'entreprise
- 4 jours après 20 ans d'ancienneté dans l'entreprise
- 5 jours après 25 ans d'ancienneté dans l'entreprise

ARTICLE 5 Complément de salaire en cas de maladie ou accident

Après 6 mois de présence continue dans l'entreprise, le salarié absent pour maladie ou accident se voit maintenir une garantie de ressources dans les conditions suivantes :

Le délai de carence est de 5 jours pour les arrêts de travail survenant au cours de la première année de présence continue dans l'entreprise ; il est supprimé après un an de présence continue.

Le délai de carence ne joue pas :

- en cas d'hospitalisation, quelle qu'en soit la durée ;
- en cas d'hospitalisation de jour (avec mention de ce type d'hospitalisation sur le justificatif d'absence) ;
- en cas de maladie entraînant un arrêt de travail continu de plus d'un mois ;
- en cas d'accident de travail ou de trajet et de maladie professionnelle.

Les périodes d'indemnisation des arrêts de travail pour maladie sont fixées comme suit :

- de 6 mois à 5 ans de présence continue dans l'entreprise	45 jours à 100%
- de 5 ans à 10 ans de présence continue dans l'entreprise	75 jours à 100%
- de 10 ans à 20 ans de présence continue dans l'entreprise	90 jours à 100%
- après 20 ans de présence continue dans l'entreprise	120 jours à 100%

En cas d'accident de travail ou de trajet la durée d'indemnisation est de :

- jusqu'à 10 ans de présence continue dans l'entreprise	90 jours à 100%
- de 10 ans à 20 ans de présence continue dans l'entreprise	120 jours à 100%
- au delà de 20 ans de présence continue dans l'entreprise	180 jours à 100%

La condition de présence s'apprécie au 1er jour de l'arrêt de travail initial.

Modalités de l'indemnisation :

Le salaire est payé intégralement pendant les périodes d'indemnisation à 100% ci-dessus définies. En application de l'article 35 du décret du 29 décembre 1945, l'entreprise est subrogée dans les droits des salariés aux prestations en espèces de la sécurité sociale. Les prélèvements sociaux effectués sur les indemnités journalières de Sécurité Sociale sont à la charge du salarié.

ARTICLE 6 Mutation d'une entreprise a une autre

Sans préjudice de l'application des dispositions de l'article L. 1224-1 du code du travail en cas de transfert consécutif à une modification dans la situation juridique de l'employeur, les salariés appartenant au personnel d'encadrement (agents de maîtrise, techniciens, cadres et assimilés) qui sont transférés dans un autre établissement d'une des sociétés liées à la présente convention conservent quelle que soit la partie qui ait prit l'initiative du transfert, le bénéfice de leur ancienneté acquise au regard des dispositions légales et conventionnelles.

Dans l'hypothèse où une indemnité de licenciement aurait été versée antérieurement, son montant s'imputerait éventuellement sur le montant de l'indemnité à laquelle le salarié pourrait ultérieurement prétendre, calculée sur son ancienneté globale.

ARTICLE 7 Passage au service d'une filiale étrangère

Les salariés appartenant au personnel d'encadrement (agents de maîtrise, techniciens, cadres et assimilés) qui sont passés au service d'une filiale étrangère et sont devenus les salariés de celle-ci bénéficient des dispositions de l'article L. 1231-5 du Code du travail en cas de licenciement par la filiale.

Lorsque la rupture du contrat intervient à l'initiative du salarié dans les deux ans suivants sont passage au service d'une filiale étrangère ou participation étrangère, le salarié démissionnaire comptant 6 mois de présence continue a la faculté de demander sa réintégration dans un emploi identique ou analogue à celui qu'il occupait avant son transfert.

La demande doit être formulée dans les deux mois suivant la cessation effective du contrat de travail avec la société étrangère. Le refus opposé par le salarié à deux propositions successives de postes faites dans les trois mois suivant la demande formulée libère l'entreprise à l'égard du salarié. Ces propositions peuvent porter sur des postes situés dans un établissement de l'entreprise autre que celui où le salarié avait antérieurement son emploi.

Pour l'application des dispositions précédentes, est réputée filiale toute société étrangère dans laquelle la société française possède plus de 50% du capital social au jour où se produit la rupture du contrat.

Est réputée participation toute société étrangère dans laquelle la société française possède plus de 10% du capital social au jour où se produit la rupture du contrat.

ARTICLE 8 Indemnité de licenciement

L'indemnité de licenciement est calculée sur les bases suivantes :

Pour une présence ininterrompue dans l'entreprise de 2 ans à 5 ans, l'indemnité de licenciement est calculée sur la base de 5/10^{ème} de mois par année de présence.

Au delà de 5 ans de présence ininterrompue, l'indemnité est calculée sur la base de 8/10^{ème} de mois par année de présence dans l'entreprise.

L'indemnité ne peut excéder 24 mensualités.

ARTICLE 9 Allocation de départ en retraite

Le montant brut de l'allocation de départ en retraite ou de mise à la retraite versée à un salarié qui quitte volontairement l'entreprise pour faire valoir ses droits à pension de vieillesse ou qui est mis à la retraite dans le respect des dispositions légales en vigueur, est calculé comme suit :

Pour une présence ininterrompue dans l'entreprise comprise entre 2 et 5 ans, l'allocation de départ en retraite est calculée sur la base de 5/10^{ème} de mois par année de présence.

Au-delà de 5 ans de présence ininterrompue dans l'entreprise, l'allocation de départ en retraite est calculée sur la base de 8/10^{ème} de mois par année de présence.

Pour les agents de maîtrise bénéficiant, lors de leur départ en retraite, du dispositif de temps partiel senior, le montant brut de l'allocation de départ en retraite sera calculé sur la base contractuelle applicable antérieurement à l'entrée du salarié dans le dispositif de temps partiel senior. Le montant brut de l'allocation de départ en retraite est plafonné dans les conditions suivantes :

- en cas de départ en retraite avant le 1^{er} janvier 2020, le plafond du montant brut de l'allocation de départ en retraite est fixé à 12 mensualités ;
- en cas de départ en retraite entre le 1^{er} janvier 2020 et le 31 décembre 2020, le plafond du montant brut de l'allocation de départ en retraite est fixé à 10 mensualités ;
- en cas de départ en retraite entre le 1^{er} janvier 2021 et le 31 décembre 2021, le plafond du montant brut de l'allocation de départ en retraite est fixé à 8 mensualités ;
- en cas de départ en retraite à compter du 1^{er} janvier 2022, le plafond du montant brut de l'allocation de départ en retraite est fixé à 6 mensualités.

Le versement de l'allocation de départ volontaire en retraite est subordonné à la remise par le salarié de tout élément justifiant de la liquidation effective de sa pension de vieillesse.

ARTICLE 10 Classification des emplois de la catégorie « agents de maîtrise »

ENCADREMENT
MISSION COMMUNE

Chaque membre de l'encadrement a la mission de créer un environnement constructif pour les équipes afin de favoriser le professionnalisme et l'initiative dans l'exercice des métiers au service des clients dans le respect des objectifs économiques qui lui ont été définis. Son comportement doit être exemplaire.

SECRETAIRE DE DIRECTION	NIVEAU : V
--------------------------------	-------------------

Effectue le secrétariat du directeur et de l'équipe d'encadrement

organise l'accueil et l'information ciblée des collaborateurs, clients et partenaires de l'entreprise ;

supervise l'équipe placée sous sa responsabilité ;

coordonne les contacts avec les différents interlocuteurs internes et externes de l'équipe de direction ;

gère les approvisionnements des fournitures et matériels pour lesquels il (elle) a reçu délégation.

INFIRMIER(E)	NIVEAU : V
---------------------	-------------------

Participe à la prévention en matière d'hygiène, de santé et d'accident du travail.

Est habilité(e) à assurer les premiers soins.

organise le suivi médical du personnel et dispense les premiers soins aux clients et au personnel ;

organise les campagnes de prévention ;

coordonne les relations avec le CHS/CT, Médecine du Travail, CRAM, ... ;

exploite les bilans des actions engagées ; rédige les attestations ou déclarations administratives aux organismes sociaux.

ARTICLE 11 Evolution des agents de maîtrise vers l'encadrement

Tous les Agents de Maîtrise de la surface de vente qui le souhaitent, pourront déposer leur candidature, pour évoluer dans l'encadrement.

A cet effet, le salarié devra respecter le process interne d'évolution :

- Formaliser son souhait d'évolution auprès de la hiérarchie,
- Validation par le directeur de sa candidature au cours d'un entretien
- Entretien et test d'évaluation avec le responsable régional ressources humaines

Si le test et les entretiens sont concluants, la signature d'un avenant formalisera le passage au statut cadre, niveau 7B.

**ACCORD SUR L'ACCOMPAGNEMENT DES FINS DE
CARRIERE DES SALARIES AYANT LE STATUT D'AGENT DE
MAITRISE ET DE CADRE**

**Accord sur l'accompagnement des fins de carrière des salariés ayant le statut
d'agent de maîtrise et de cadre**

ENTRE :

Les sociétés CARREFOUR HYPERMARCHES SAS, CARREFOUR MARCHANDISES INTERNATIONALES (CMI), CARREFOUR IMPORT, CENTRE DE FORMATION ET DE COMPETENCES, CARREFOUR MANAGEMENT ET CARREFOUR PARTENARIAT INTERNATIONAL, représentées par Madame Agnès BEKOURIAN, en sa qualité de Directrice des Relations Sociales.

D'une part,

Et,

Les organisations syndicales ci-dessous désignées :

LA CONFEDERATION FRANCAISE DEMOCRATIQUE DU TRAVAIL (C.F.D.T.)

Représentée par Monsieur Thierry BABOT, Délégué Syndical National Hypermarchés, dûment habilité,

LE SYNDICAT NATIONAL CFE-CGC DE L'ENCADREMENT DU GROUPE CARREFOUR (SNEC C.F.E.-C.G.C Agro)

Représenté par Monsieur Gérard BASNIER, Délégué Syndical National Hypermarchés, dûment habilité,

LA CONFEDERATION GENERALE DU TRAVAIL (C.G.T.)

Représenté par Monsieur Mohamed BEDHOUCHE, Délégué Syndical National Hypermarchés, dûment habilité,

LA FEDERATION GENERALE DES TRAVAILLEURS DE L'AGRICULTURE, DE L'ALIMENTATION, DES TABACS ET ALLUMETTES – FORCE OUVRIERE (F.G.T.A. / F.O.)

Représentée par Madame Jacqueline POITOU, Déléguée Syndicale Nationale Hypermarchés, dûment habilitée,

D'autre part,

BB
1
PJ

PREAMBULE

Face à l'allongement de l'âge de départ en retraite, la Direction de Carrefour a pris conscience très tôt de l'enjeu du maintien dans l'emploi des agents de maîtrise et des cadres seniors mais également de la nécessité de les accompagner lors de leur départ en retraite.

Le présent accord s'inscrit donc dans le prolongement de celui relatif au contrat de génération du 18 octobre 2013.

Les parties au présent accord réaffirment leur volonté de renforcer les moyens permettant d'apporter des réponses concrètes et adaptées à l'accompagnement des fins de carrières des salariés agents de maîtrise et cadres seniors.

Dans ce cadre, le présent accord ajuste également certaines dispositions de l'accord du 18 décembre 2014 afin de pouvoir proposer aux agents de maîtrise et aux cadres :

- des aménagements de fin de carrière destinés à favoriser une meilleure transition entre travail et retraite et,
- des dispositifs individualisés pour leur permettre de mieux préparer leur départ en retraite.

PJ 2 

Article 1 – Aménagement du temps de travail

La prolongation de l'activité professionnelle peut être conciliée avec différentes formes d'aménagement de fin de carrière permettant de mieux concilier les aspirations et capacités personnelles des salariés. De tels dispositifs sont susceptibles de contribuer à un accès à la retraite choisie et progressif.

La Direction et les organisations syndicales ont souhaité renforcer les mesures déjà prises en faveur des cadres de niveau 7, au sein de l'accord « génération » d'octobre 2013, par la mise en place d'un nouveau dispositif de forfait jours « Transition Retraite » à compter du 1^{er} juillet 2017 pour les cadres de niveau 7 et 8. Ce mécanisme est exclusif du bénéfice, de tout dispositif, de même nature, mis en place par la Direction, antérieurement à la signature du présent accord (1.1).

En outre, les parties étendent, à compter du 1^{er} juillet 2017, la mesure relative à la non-dégressivité de la prime forfaitaire senior, prévue pour les employés dans le cadre de l'accord sur l'accompagnement des fins de carrière du 23 décembre 2015, aux agents de maîtrise seniors ayant réduit leur temps de travail (1.2.).

Par ailleurs, les parties ont entendu permettre aux agents de maîtrise et aux cadres d'utiliser leur droit futur d'allocation de départ en retraite sous la forme de temps libre rémunéré avant leur départ effectif (1.3).

Enfin, les partenaires sociaux ont souhaité rappeler aux futurs retraités :

- leur faculté d'utiliser certains dispositifs afin d'anticiper leur départ en retraite (1.4.) et,
- les modalités de mise en œuvre de la dispense d'activité (1.5.).

Article 1.1. Forfait jours « Transition Retraite » à destination des cadres de niveau 7 et 8

Dans le cadre de l'accord sur le contrat de génération du 28 octobre 2013, les partenaires sociaux ont mis en place un dispositif de forfait jours « réduit » senior, ouvert aux salariés cadres âgés de 58 ans et plus, de niveau 7. Ces salariés peuvent ainsi bénéficier d'un forfait de 193 jours par an, ce qui équivaut à un temps d'emploi de près de 90 %. Ce dispositif est par le présent accord étendu aux cadres de niveau 8.

Pour faciliter encore davantage la transition entre l'emploi et la retraite, la Direction et les organisations syndicales ont souhaité mettre à disposition des cadres de niveau 7 et 8 un nouveau dispositif de forfait jours « Transition Retraite » sur la base de 172 jours par an, ce qui équivaut à un temps d'emploi de 80 %. Les salariés remplissant les conditions prévues ci-après pourront bénéficier de ce nouveau dispositif y compris s'ils relevaient précédemment du forfait jours « réduit » senior, les deux dispositifs ne pouvant bien évidemment pas se cumuler.

B
B 3 PJ

Le salarié pourra bénéficier d'un droit de retour au forfait jour de 215 jours dans les conditions définies au chapitre D.

A. Conditions pour bénéficier du forfait jours « Transition Retraite »

Pour bénéficier de ce dispositif, le salarié doit :

- être cadre de niveau 7 ou 8 en contrat à durée indéterminée,
- être âgé d'au moins 60 ans,
- justifier d'une ancienneté d'au moins 25 ans dans le groupe Carrefour,
- être en forfait jours sur la base minimum de 215 jours depuis au moins 3 ans d'ancienneté dans le groupe Carrefour avant la demande de passage à un forfait « Transition Retraite », ou être en forfait jours « réduit » senior,
- formuler une demande écrite de passage à un forfait jours « Transition Retraite » à la Direction au moins 2 mois avant le changement de base contractuelle et au plus tôt, deux ans et deux mois avant sa date prévisionnelle de départ en retraite.

Le salarié peut solliciter, pour une durée maximale de deux ans, le bénéfice du passage à un forfait jours « Transition Retraite » par rapport au référentiel de 215 jours théoriques dans l'année (incluant la journée de solidarité) pour un droit à congés payés complet et pour une année complète d'activité, sur la base de 172 jours par an, ce qui équivaut à un temps d'emploi de 80 %.

Un avenant au contrat de travail sera établi. Il mentionnera notamment la date de début du dispositif qui prendra effet le 1^{er} jour du mois marquant le début de la période maximale de deux ans pendant laquelle le salarié bénéficiera de la mesure.

Le salarié fixera ses jours travaillés dans le cadre de plannings hebdomadaires. Le salarié devra toutefois prendre toute disposition pour fixer ses périodes de travail en cohérence avec les contraintes professionnelles et les nécessités du service et informer la Direction en cas de modification de ses plannings (report ou anticipation des jours travaillés).

Les jours de repos supplémentaires liés à la mise en œuvre du forfait jours « Transition Retraite » tel que précisé ci-dessus, seront pris selon les modalités en vigueur dans la société.

Sauf dérogation dans les conditions fixées par les dispositions législatives et conventionnelles en vigueur, le salarié prendra toute disposition :

- pour respecter un repos quotidien d'une durée minimale de 12 heures consécutives, sauf dérogations prévues par la loi ou par la convention collective nationale du commerce à prédominance alimentaire, et un repos hebdomadaire d'une durée minimale de 35 heures consécutives,
- pour assurer son activité dans le cadre du nombre de jours définis annuellement,

- pour respecter une amplitude de travail raisonnable et répartir sa charge de travail de manière équilibrée dans le temps.

Dans ce cadre, l'employeur prendra toutes les dispositions pour mettre en place une organisation adaptée sur les secteurs ou services concernés.

Le contrôle et le suivi régulier de la durée et de la charge de travail seront assurés conformément à la réglementation en vigueur et aux dispositions conventionnelles applicables en matière de forfait jours, au sein des sociétés parties au présent accord.

B. Allocation d'une prime forfaitaire « Transition Retraite »

Les salariés qui opteront pour un forfait jours « Transition Retraite » bénéficieront d'une prime annuelle dénommée « prime forfaitaire transition retraite », au titre des périodes au cours desquelles ils travailleront dans le cadre de ce nouveau dispositif. Cette prime ne peut donc être versée au-delà de la période de deux ans au cours de laquelle le salarié peut bénéficier de ce dispositif.

Cette prime annuelle calculée sur la rémunération brute annuelle (salaire de base + prime de vacances et complément le cas échéant + prime de fin d'année) sera égale à 15 % de la rémunération brute annuelle et ce, afin de tenir compte de la réduction de salaire corrélative à cette réduction de temps de travail. Cette prime annuelle aura pour effet de rémunérer le collaborateur à hauteur de 95% du salaire annuel brut qu'il aurait perçu si celui-ci était resté à temps complet (salaire de base + prime de vacances et complément le cas échéant + prime de fin d'année).

Cette prime forfaitaire transition retraite sera versée à la date d'échéance de paie du mois de décembre de l'année concernée.

Lorsque la date d'échéance du dispositif prend fin en cours d'année, la prime forfaitaire transition retraite de l'année concernée est :

- proratisée en fonction du nombre de mois travaillés à temps réduit et,
- versée à la date d'échéance du dispositif, qui devrait, en principe, correspondre à la date effective de départ en retraite.

C. Traitements des cotisations retraite du régime général et du régime complémentaire AGIRC et ARRCO

La Direction s'engage à maintenir, pour les cadres bénéficiant du forfait jours « Transition Retraite », le montant des cotisations retraite du régime général et des régimes complémentaires « AGIRC » et « ARRCO », sur la base contractuelle applicable avant l'entrée dans le nouveau dispositif, jusqu'à la date d'échéance du dispositif.

Les coûts liés à ce maintien sont pris en charge par l'entreprise.

BZ
PJ
5

D. Droit de retour au forfait jours de 215 jours

Le salarié bénéficie d'un droit de retour dans les situations exceptionnelles et notamment en cas de divorce, de perte involontaire d'emploi de son conjoint, de l'invalidité ou du décès de son conjoint. D'autres évènements ayant une grave répercussion sur les ressources du salarié pourront également être examinés avec le service Ressources Humaines.

La demande du salarié dûment justifiée, devra être formulée auprès de la Direction dans les trois mois qui suivent la survenance de l'évènement. Dans le délai d'un mois suivant la demande, l'entreprise proposera alors un retour au forfait jours de 215 jours.

Le retour se fera au premier jour de la période de décompte annuelle et fera l'objet d'un nouvel avenant à son contrat de travail. Un cadre sortant du dispositif forfait jours « Transition Retraite » ne bénéficiera plus de la prime forfaitaire transition retraite à compter de la date du changement. Le montant de la prime sera proratisé afin de tenir compte du nombre de mois passés en temps réduit. En cas d'absence pour maladie, hospitalisation, absence non rémunérée, accident de trajet, la prime forfaitaire transition retraite est minorée d'un trois cent soixante cinquième par journée d'absence.

L'ensemble de ces dispositions sera effectif à compter du 1^{er} juillet 2017.

Article 1.2. Non-dégressivité de la prime forfaitaire senior attribuée aux agents de maîtrise bénéficiant d'un temps partiel senior

Dans le cadre de l'accord sur le contrat de génération du 18 octobre 2013, la Direction et les organisations syndicales ont souhaité permettre aux agents de maîtrise, âgés d'au moins 54 ans, à temps complet ou à temps partiel d'au moins 30 heures, de bénéficier d'un temps partiel senior.

Les agents de maîtrise entrant dans ce dispositif bénéficient d'une prime forfaitaire senior dont le montant est dégressif à partir de la 2^{ème} année au cours de laquelle le salarié bénéficie du dispositif.

A compter du 1^{er} juillet 2017, pour les agents de maîtrise entrant dans la période de deux années précédant leur date prévisible de départ en retraite et pouvant le justifier auprès de leur service Ressources Humaines, le montant de la prime sera maintenu sans dégressivité, sur la base forfaitaire retenue, par l'accord sur le contrat génération.

Article 1.3. Conversion en temps de l'allocation de départ en retraite

Les salariés cadres et agents de maîtrise peuvent solliciter, après avoir informé la Direction de leur date prévisionnelle de départ en retraite, l'utilisation d'un crédit de jours rémunérés, dans la limite du montant estimé de l'allocation de départ en retraite défini à l'article 2, qu'ils pourront prendre avant leur départ en retraite.

6
P5

Les salariés devront formuler leur demande, au plus tard deux mois avant l'utilisation du crédit de jours. La conversion en jours de l'allocation de départ en retraite ne pourra intervenir :

- ✓ qu'après épuisement, dans l'ordre défini au premier alinéa de l'article 1.5. du présent accord, des jours permettant une dispense totale ou partielle d'activité et,
- ✓ que dans les deux ans précédant la date de départ prévisionnelle en retraite.

Cette conversion en jours ne pourra pas excéder six mois.

Durant l'utilisation de ce crédit de jours, les salariés seront en dispense d'activité totale rémunérée. La rémunération versée au titre de ce crédit de jours viendra en déduction des droits soldés lors du départ en retraite.

Article 1.4. Utilisation du Compte Epargne Temps en amont du départ en retraite

Le Compte Epargne Temps (CET) est régi par les dispositions de l'accord du 24 novembre 2014.

Ce dispositif permet aux futurs retraités de disposer de temps avant leur départ en retraite. En effet, les agents de maîtrise et cadres peuvent anticiper leur départ par le biais de ce temps épargné.

Article 1.5. Modalités de mise en œuvre de la dispense d'activité

A la demande du cadre ou de l'agent de maîtrise, les services Ressources Humaines établiront la durée en jours de la dispense totale ou partielle d'activité correspondant, le cas échéant, à l'épuisement, dans l'ordre suivant, des congés payés, du CET, du Congés de fin de carrière, et de l'allocation de départ à la retraite sous la forme d'un crédit jours mentionnée à l'article 1.3.

Une fois connu le nombre de jours auquel le cadre ou l'agent de maîtrise a droit, en raison de la liquidation en temps de l'ensemble de ses épargnes, le salarié fixera la date à compter de laquelle il sera en dispense d'activité jusqu'à la cessation de son contrat de travail correspondant à l'entrée en jouissance de ses droits à pension :

- si la durée de la dispense totale ou partielle est inférieure à ses droits, leur solde sera payé avec le solde de tout compte lors de la rupture du contrat de travail,
- si la durée de la dispense totale ou partielle est supérieure à ses droits, il pourra bénéficier d'un congé sans solde dans la limite d'un mois. Cette période ne sera pas rémunérée et ne produira pas de droits à congés payés.

B8
PJ
7

Article 2 – Allocation de départ en retraite

Le présent accord fixe les nouvelles modalités de calcul de l'allocation de départ en retraite des agents de maîtrise et des cadres, en modification de l'accord du 18 décembre 2014.

2.1. Salariés ayant le statut d'agent de maîtrise

Les dispositions de l'article 5 intitulé « *Allocation de départ en retraite des agents de maîtrise* » de l'accord du 18 décembre 2014 portant révision du montant des indemnités de licenciement et des allocations de départ à la retraite conventionnelles des agents de maîtrise et des cadres, et par voie de conséquence, les dispositions de l'article 9 intitulé « *Allocation de départ en retraite* » de l'annexe II de la Convention collective d'entreprise Carrefour, sont annulées et remplacées par les dispositions suivantes :

« Le montant brut de l'allocation de départ en retraite ou de mise à la retraite versée à un salarié qui quitte volontairement l'entreprise pour faire valoir ses droits à pension de vieillesse ou qui est mis à la retraite dans le respect des dispositions légales en vigueur, est calculé comme suit :

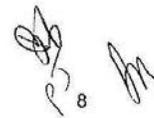
Pour une présence ininterrompue dans l'entreprise comprise entre 2 et 5 ans, l'allocation de départ en retraite est calculée sur la base de 5/10^{ème} de mois par année de présence.

Au-delà de 5 ans de présence ininterrompue dans l'entreprise, l'allocation de départ en retraite est calculée sur la base de 8/10^{ème} de mois par année de présence.

Pour les agents de maîtrise bénéficiant, lors de leur départ en retraite, du dispositif de temps partiel senior, le montant brut de l'allocation de départ en retraite sera calculé sur la base contractuelle applicable antérieurement à l'entrée du salarié dans le dispositif de temps partiel senior. Le montant brut de l'allocation de départ en retraite est plafonné dans les conditions suivantes :

- *en cas de départ en retraite avant le 1^{er} janvier 2020, le plafond du montant brut de l'allocation de départ en retraite est fixé à 12 mensualités ;*
- *en cas de départ en retraite entre le 1^{er} janvier 2020 et le 31 décembre 2020, le plafond du montant brut de l'allocation de départ en retraite est fixé à 10 mensualités ;*
- *en cas de départ en retraite entre le 1^{er} janvier 2021 et le 31 décembre 2021, le plafond du montant brut de l'allocation de départ en retraite est fixé à 8 mensualités ;*
- *en cas de départ en retraite à compter du 1^{er} janvier 2022, le plafond du montant brut de l'allocation de départ en retraite est fixé à 6 mensualités.*

Le versement de l'allocation de départ volontaire en retraite est subordonné à la remise par le salarié de tout élément justifiant de la liquidation effective de sa pension de vieillesse. »



2.2. Salariés ayant le statut de cadre

Les dispositions de l'article 6 intitulé « Allocation de départ en retraite des cadres » de l'accord du 18 décembre 2014 portant révision du montant des indemnités de licenciement et des allocations de départ à la retraite conventionnelles des agents de maîtrise et des cadres, et par voie de conséquence, les dispositions de l'article 10 intitulé « Allocation de départ en retraite » de l'annexe III de la Convention collective d'entreprise Carrefour, sont annulées et remplacées par les dispositions suivantes :

« Le montant brut de l'allocation de départ en retraite ou de mise à la retraite versée à un salarié qui quitte volontairement l'entreprise pour faire valoir ses droits à pension de vieillesse ou qui est mis à la retraite dans le respect des dispositions légales en vigueur, est calculé comme suit :

Pour une présence ininterrompue dans l'entreprise comprise entre 2 et 5 ans, l'allocation de départ en retraite est calculée sur la base de 5/10^{ème} de mois par année de présence.

Au-delà de 5 ans de présence ininterrompue dans l'entreprise, l'allocation de départ en retraite est calculée sur la base de 8/10^{ème} de mois par année de présence. Pour les cadres bénéficiant, lors de leur départ en retraite, du dispositif forfait jours « réduit » senior ou du forfait jours « Transition Retraite », le montant brut de l'allocation de départ en retraite sera calculé sur la base contractuelle applicable antérieurement à l'entrée du salarié dans l'un de ces dispositifs. Le montant brut de l'allocation de départ en retraite est plafonné dans les conditions suivantes :

- *en cas de départ en retraite avant le 1^{er} janvier 2020, le plafond du montant brut de l'allocation de départ en retraite est fixé à 12 mensualités ;*
- *en cas de départ en retraite entre le 1^{er} janvier 2020 et le 31 décembre 2020, le plafond du montant brut de l'allocation de départ en retraite est fixé à 10 mensualités ;*
- *en cas de départ en retraite entre le 1^{er} janvier 2021 et le 31 décembre 2021, le plafond du montant brut de l'allocation de départ en retraite est fixé à 8 mensualités ;*
- *en cas de départ en retraite à compter du 1^{er} janvier 2022, le plafond du montant brut de l'allocation de départ en retraite est fixé à 6 mensualités.*

Le versement de l'allocation de départ volontaire en retraite est subordonné à la remise par le salarié de tout élément justifiant de la liquidation effective de sa pension de vieillesse. »

B8
AS ° PJ

Article 3 – Bilan retraite et Coaching de préparation au départ en retraite

3.1. Bilan retraite

La Direction et les organisations syndicales ont souhaité rappeler dans le cadre du présent accord le dispositif « Reconstitution de carrière », mis en place dans l'accord sur le contrat de génération, et bénéficiant aux agents de maîtrise et aux cadres, âgés de 57 ans et plus.

Dans le cadre de l'accord relatif au contrat de génération du 28 octobre 2013, l'entreprise s'est engagée à mettre en place un dispositif de reconstitution de carrière pour les salariés âgés de 57 ans et plus.

Afin de pérenniser ce dispositif, celui-ci est directement intégré dans le présent accord pour renforcer l'information des salariés qui souhaitent bénéficier de ce service.

L'entreprise fait appel à une société prestataire de service qui est sélectionnée pour son expertise technique et sa qualité de service dans le domaine de la retraite. Cette société prend connaissance du contexte des hypermarchés et du profil des salariés qui la composent.

Sur la base du volontariat, les salariés qui souhaitent adhérer à ce service, transmettront, à la société prestataire de services, après avoir averti la direction de leur établissement :

- un formulaire qui validera leur candidature,
- les informations individuelles permettant de constituer le bilan individuel retraite.

Sur la base des renseignements fournis par le salarié, la société prestataire de service établira un bilan individuel retraite retraçant :

- l'ensemble de la carrière du salarié,
- les périodes non cotisées ou non validées,
- les caisses de cotisation retraite du régime général et du régime complémentaire,
- l'âge et la date de liquidation de départ en retraite à taux plein,
- une simulation de la pension de retraite à taux plein.

Dans les 12 mois suivant l'adhésion, le salarié pourra bénéficier, à sa demande expresse, de bilans individuels de retraite permettant de simuler des hypothèses de calcul de liquidation de départ en retraite différentes du taux plein.

En complément de l'accompagnement par les services Ressources Humaines, le prestataire choisi pour réaliser ces bilans sera également informé et formé à l'utilisation des mesures prévues dans le présent accord afin d'accompagner le salarié qui le souhaite dans les différents choix qui s'offrent à lui dans les deux ans précédant son départ à la retraite.

PJ10
DG
M

3.2. Coaching de préparation retraite

Par ailleurs, les parties ont souhaité compléter ce « Bilan retraite » par un nouveau dispositif destiné à permettre aux salariés d'aborder le plus sereinement possible la transition entre l'activité professionnelle et la retraite.

Ainsi, les salariés pourront, s'ils le souhaitent, bénéficier d'une préparation à la retraite dans le cadre d'une formation suivie avant le départ effectif à la retraite, auprès d'un organisme externe désigné par la société. Le contenu pédagogique de cette formation sera validé par la Commission mixte paritaire visée à l'article 4 du présent accord.

Cette formation aura pour objet de leur permettre d'élaborer un projet personnel.

Pour accéder à ce module de formation, les salariés devront, après avoir informé la Direction de leur date de départ en retraite, formuler leur demande, au plus tard, dans les deux ans précédant leur départ effectif en retraite. Une information sera remise par la Direction aux salariés.

Article 4 – Commission paritaire de suivi

Le suivi de l'application du présent accord sera assuré par la Commission paritaire de suivi dénommée « Commission Accompagnement de fins de carrière ».

Elle se réunira au moins une fois par an. Elle sera composée de quatre représentants par organisations syndicales signataires représentatives au niveau du périmètre de négociation de cet accord, et de représentants de la Direction.

Article 5 – Durée

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et prendra effet le 31 décembre 2016.

Article 6 – Adhésion

Conformément à l'article L. 2261-3 du Code du travail, toute organisation syndicale représentative, 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 secrétariat-greffe du Conseil de prud'hommes compétent et à la DIRECCTE.

Cette adhésion sera notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception aux parties signataires dans un délai de huit jours à compter de celle-ci.

PC
AR 11 PJ

Article 7 – Révision

Chacune des parties signataires ou adhérentes pourra solliciter la révision du présent accord selon les modalités suivantes :

- toute demande de révision devra être adressée par lettre recommandée avec accusé de réception aux autres parties signataires et adhérentes, et comporter l'indication des dispositions dont la révision est demandée ;
- le plus rapidement possible et au plus tard dans un délai de trois mois suivant la réception de cette lettre, les parties signataires et adhérentes devront ouvrir une négociation en vue de la rédaction d'un nouveau texte et, le cas échéant, la conclusion d'un accord de révision.

L'éventuel avenant de révision se substituera de plein droit aux dispositions du présent accord qu'il modifiera.

Article 8 – Dénonciation

Le présent accord pourra être dénoncé à tout moment par l'une ou l'autre des parties signataires ou adhérentes sous réserve de respecter un préavis de trois mois.

Cette dénonciation devra être notifiée à l'ensemble des autres signataires par lettre recommandée avec accusé de réception et faire l'objet d'un dépôt dont les conditions sont fixées par voie réglementaire.

Dans ce cas, la Direction et les organisations syndicales représentatives se réuniront pendant la période de préavis pour discuter des possibilités de conclure un accord de substitution.

Article 9 – Publicité et dépôt de l'accord

Conformément à l'article L. 2231-5 du Code du travail, le présent accord sera notifié par la Direction à l'ensemble des organisations syndicales représentatives.

Le présent accord sera déposé auprès de la Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE) de l'Essonne (Evry), en deux exemplaires, dont une version originale sur support papier signée des parties et une version sur support électronique.

Un exemplaire original du présent accord sera également remis au secrétariat greffe du Conseil de prud'hommes d'Evry.

Le présent accord sera diffusé dès sa signature dans l'ensemble des établissements concernés.

Le présent accord est fait en nombre suffisant pour remise à chacune des parties signataires.

PT 12 DG

A Evry, le 8/12 2016

Pour la Direction
Agnès BEKOURIAN
Directrice des Relations Sociales



Pour la Confédération Française
Démocratique du Travail (C.F.D.T)
Thierry BABOT

Pour le Syndicat National CFE/CGC de
l'Encadrement du Groupe Carrefour
(SNEC CFE / CGC AGRO)
Gérard BASNIER

Pour La CONFEDERATION GENERALE DU
TRAVAIL (C.G.T)
Mohamed BEDHOUCHE

Pour La Fédération Générale des Travailleurs
de l'Agriculture, de l'Alimentation, des
Tabacs et Allumettes – Force Ouvrière
(F.G.T.A/F.O)
Jacqueline POITOU



ANNEXE III – CADRES

ANNEXE III - CADRES.....	454
ARTICLE 1 Rémunération du personnel d'encadrement.....	454
1-1 Salaires minima.....	454
1-2 Rémunération effective	454
ARTICLE 2 Indemnisation des Astreintes des cadres bénéficiant du régime forfait jour	454
2-1 : Définition de l'astreinte	454
2-2 Champ d'intervention	455
2-3 : Indemnisation.....	455
2-4 : Remboursement des frais de déplacement	455
ARTICLE 3 Prime de remplacement des cadres, prime de travaux de nuit des cadres et permanence encadrement.....	455
3-1.1 Conditions d'attribution	455
3-1.2 Indemnisation.....	455
ARTICLE 4 Aménagement et organisation du temps de travail des cadres.....	456
4-1 Cadres relevant des niveaux 7 de la classification des emplois	457
4-1.1 Principe de décompte du temps de travail des cadres autonomes	457
4-1.2 Organisation du temps de travail.....	457
4-1.2.1 Variation du nombre de jours travaillés dans le cadre de la semaine	457
4-1.2.2 Lissage de la rémunération	457
4-1.2.3 Suivi des jours travaillés.....	457
4-1.2.4 Modalités de prise des six jours de repos supplémentaires.....	458
4-1.2.5 Paiement ou placement dans le Compte Epargne Temps des 6 jours de repos supplémentaires	458
4-1.3 Garanties conventionnelles afférentes au régime du forfait en jours	458
4-1.3.1 Respect des repos quotidiens et hebdomadaires	458
4-1.3.2 Entretiens annuels sur la charge et l'organisation du travail.....	458
4-1.4 Jours excédentaires et déficitaires en fin de période de décompte annuel	459
4-1.4.1 Jours excédentaires	459
4-1.4.2 Jours déficitaires	459
4-1.5 Année incomplète, suspensions de contrat et indemnités	459
4-1.5.1 Arrivée en cours d'année	459
4-1.5.2 Départ en cours d'année	459
4-1.5.3 Suspension du contrat	459
4-1.5.4 Indemnités	460
4-2 Cadres relevant des niveaux 8 et 9 de la classification des emplois.....	460
ARTICLE 5 Stagiaires manager métier – stagiaires manager de service	460
5-1 Accession aux emplois.....	460
5-2 Formation et acquisition des compétences	461
5-3 Statut	461
5-4 Rémunération.....	461
ARTICLE 6 Complément de salaire en cas de maladie, accident ou congé de paternité.....	461
6-1 Complément de salaire en cas de maladie ou d'accident	461
6-2 Congé de paternité	462
ARTICLE 7 Mutation d'une entreprise à une autre.....	462
ARTICLE 8 Passage au service d'une filiale étrangère	462
ARTICLE 9 Indemnité de licenciement	463
ARTICLE 10 Allocation de départ en retraite	463
ARTICLE 11 Classification des emplois de la catégorie « cadres ».....	463
- VENTE	463
- FONCTIONS D'APPUI	464
- SERVICES.....	466
ARTICLE 12 Réunion de réflexion sur la gestion des salariés « cadres ».....	469
ARTICLE 13 Organisation du travail des salariés cadres de 58 ans et plus.....	469

13-1 Repos	469
13-2 Astreintes	469
ARTICLE 14 Conciliation vie privée et professionnelle des salariés cadres de 60 ans et plus	469

ACCORD SUR L'ACCOMPAGNEMENT DES FINS DE CARRIERE DES SALARIES AYANT LE STATUT D'AGENT DE MAITRISE ET DE CADRE	470
------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------

ANNEXE III - CADRES

ARTICLE 1 Rémunération du personnel d'encadrement

1-1 Salaires minima

Chaque niveau est affecté d'un salaire mensuel minimal. Le salaire mensuel brut minimal des niveaux :

- 7 A : stagiaires managers métier ou service
- 7 B : managers métiers ou services
- 8 et + : responsables et experts

est **revalorisé** avec effet rétroactif au 1^{er} janvier 2017, à :

- **Niveau 7 A : 2 438 euros**
- **Niveau 7 B : 2 628 euros**
- **Niveau 8 et + : 3 533 euros**

Conformément aux dispositions précitées, la Direction s'engage pour l'année 2017 à garantir à l'ensemble des cadres de niveau 7 et 8 une augmentation minimale de salaire de 0,2%, (incluant, le cas échéant, l'augmentation liée à la revalorisation de la grille), avec effet rétroactif au 1^{er} janvier 2017.

1-2 Rémunération effective

La rémunération effective des membres de l'encadrement est déterminée par référence à des facteurs d'appréciation tels que :

responsabilités assumées,
expérience acquise,
niveau individuel de performance,
mise en œuvre des compétences requises.

Ces facteurs sont appréciés annuellement. L'incidence de cette appréciation sur la rémunération effective de l'intéressé fait l'objet d'un entretien avec son supérieur hiérarchique.

L'entreprise réaffirme son attachement à la formalisation des Analyses de Performances Annuelles (A.P.A.) permettant notamment de définir les objectifs individuels entre le cadre et son hiérarchique. Cet entretien devra être réalisé avant le 30 avril de chaque année.

En cas d'augmentation individuelle de salaire des niveaux Encadrement, inférieure ou égale à la moitié de la moyenne des augmentations individualisées, le hiérarchique et le directeur de l'établissement devront, lors d'un entretien, motiver leur décision et la formaliser par écrit au cadre concerné.

La présente disposition est modifiée pour la période du 1^{er} janvier au 31 décembre 2009.

L'augmentation individuelle de salaire s'entend de la comparaison entre le salaire mensuel brut du mois d'avril 2009 par rapport à celui du mois d'avril 2008.

Les augmentations éventuelles sont arrêtées et notifiées au plus tard en avril de chaque année pour prendre effet rétroactivement au 1^{er} janvier.

ARTICLE 2 Indemnisation des Astreintes des cadres bénéficiant du régime forfait jour

2-1 : Définition de l'astreinte

L'astreinte est la période pendant laquelle le salarié, sans être à la disposition permanente et immédiate de l'employeur, a l'obligation de demeurer à son domicile ou à proximité afin d'être en mesure d'intervenir pour accomplir un travail au service de l'entreprise.

L'organisation des périodes d'astreintes proposée par l'encadrement sera validée préalablement par la hiérarchie et sera formalisée.

2-2 Champ d'intervention

Le champ d'intervention du personnel d'astreinte est limité aux dépannages et réparations urgentes, nécessaires au maintien en fonctionnement des installations et équipements matériels. Sont exclus les travaux neufs, modifications d'installation ou travaux d'entretien programmés.

2-3 : Indemnisation

La contrepartie à la sujétion de l'astreinte sur une semaine ou sur 7 jours consécutifs, est constituée d'une indemnité forfaitaire de 70 euros versée mensuellement.

Chaque salarié ne devra pas, en tout état de cause, réaliser plus de 45 semaines d'astreinte sur l'année.

Il ne sera également pas possible de cumuler, pour un même salarié, plusieurs primes d'astreinte forfaitaire sur une même semaine.

Lorsqu'une astreinte implique une intervention, le temps d'intervention est rémunéré par le salaire forfaitaire. En outre, il est rappelé que le temps passé en intervention dans le cadre d'une période d'astreinte par un salarié relevant du régime forfait jour ne remet pas en cause l'autonomie dont il dispose dans l'organisation de son emploi du temps.

2-4 : Remboursement des frais de déplacement

Les frais de déplacement engagés (aller-retour entre l'établissement de rattachement du salarié et son domicile) par le salarié d'astreinte lui seront remboursés sur présentation d'une note de frais mensuelle établie selon les conditions de la « procédure voyages et déplacements » en vigueur.

ARTICLE 3 Prime de remplacement des cadres, prime de travaux de nuit des cadres et permanence encadrement

3.1 Prime de remplacement des cadres

3-1.1 Conditions d'attribution

Le salarié cadre, clairement identifié par la hiérarchie, qui est amené à assurer totalement ou partiellement les missions et tâches d'un cadre de même niveau se trouvant en absence de longue durée bénéficie d'une prime exceptionnelle dite « prime de remplacement » pendant la durée du remplacement, dans les conditions ci-après.

La durée de ce remplacement doit être supérieure à 14 jours calendaires consécutifs et ne peut excéder 180 jours calendaires consécutifs.

Il est précisé que l'absence de longue durée exclut les périodes d'absence pour congés payés et conventionnels.

Dans l'hypothèse où ce délai excéderait 180 jours calendaires, la Direction devra prendre les décisions nécessaires d'organisation de travail pour pallier à l'absence du salarié concerné.

3-1.2 Indemnisation

Le montant de cette prime s'élève à 70 euros bruts pour la première période de 14 jours calendaires consécutifs et est versée mensuellement à l'issue de chaque mois de remplacement.

Si l'absence se prolonge au-delà de la première période de 14 jours calendaires de remplacement, la prime sera calculée sur la base de 1/14ème par jour travaillé remplacé.

Les dispositions du présent article sont applicables au 1^{er} septembre 2016.

3.2 Prime de travaux de nuit des cadres

Les cadres au forfait jours de niveau 7 et 8, peuvent être amenés à travailler de nuit dans le cadre d'inventaires, d'implantations liées à des opérations commerciales ou lors d'un remodeling/agrandissement de magasin.

Ces cadres, dont la participation à ces travaux de nuit aura préalablement été validée par leur hiérarchie, bénéficieront, dès lors qu'ils auront été amenés à travailler, même partiellement, entre 23h00 et 4h00, d'une prime forfaitaire dite «*Prime de travaux de nuit cadre* ».

Cette prime forfaitaire est de 70 euros bruts par nuit travaillée si les conditions cumulatives énumérées ci-dessus sont remplies.

Les dispositions du présent article sont applicables au 1^{er} août 2016.

3.3 Permanence encadrement

3-3.1 Conditions d'attribution

Dans le cadre du 100% orientés clients, le rôle de l'encadrement de nos magasins est renforcé tant auprès de nos équipes que de nos clients. La Direction et les partenaires sociaux souhaitent récompenser cette sollicitation managériale appelée « Permanence Encadrement » par l'attribution d'une prime, dans les conditions ci-après.

Cette prime sera attribuée au-delà de 4 journées, ou 8 demi-journées de permanence pour les mois comprenant 4 semaines civiles et au-delà de 5 journées ou 10 demi-journées de permanence pour les mois comprenant 5 semaines civiles. Le nombre de semaine sera déterminé en fonction des périodes de recueil paie.

3-3.2 Indemnisation

Le montant de cette prime forfaitaire s'élève à 70 euros bruts.

Elle est versée mensuellement et rémunère l'ensemble des permanences réalisées sur la période de recueil paie.

Les dispositions du présent article sont applicables au 1^{er} septembre 2017.

ARTICLE 4 Aménagement et organisation du temps de travail des cadres.

Les missions et responsabilités du personnel cadre de l'entreprise impliquent souplesse, disponibilité et réactivité dans l'organisation de leur temps de travail. Il a donc été convenu les dispositions suivantes, lesquelles prévoient les modalités spécifiques de décompte du temps de travail des cadres et les dispositifs conventionnels visant, non seulement à préserver la santé physique et mentale du personnel de l'encadrement, mais aussi à leur permettre de mieux concilier leur vie professionnelle et privée.

Après analyse objective des missions et responsabilités confiées au personnel de l'encadrement, en fonction de leur niveau, il ressort qu'il existe, au sein de l'entreprise, deux catégories de cadres :

- **Cadres autonomes :**

Par définition, ces cadres ne sont pas occupés selon l'horaire collectif de leur service ou équipe et disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps.

Cette autonomie n'est toutefois pas incompatible avec les contraintes et sujétions inhérentes à leurs fonctions quelque soit leur niveau, en vue d'apporter à la clientèle un service de qualité. Ces impératifs, liés au bon fonctionnement de l'entreprise, de leur service et/ou rayon ne remettent pas en cause l'autonomie de ces cadres dans l'accomplissement de leurs obligations contractuelles.

Les cadres niveaux 7,8 et 9 de la classification des emplois relèvent de la catégorie des cadres autonomes.

- **Cadres dirigeants :**

De par leurs fonctions, ces cadres assument des responsabilités dont l'importance implique une grande indépendance dans l'organisation de leur travail. Ils sont habilités à prendre des décisions de façon largement autonome et

perçoivent une rémunération se situant dans les niveaux les plus élevés pratiqués dans l'entreprise ou l'établissement. Il s'agit par exemple des directeurs de magasins, des directeurs de service, des directeurs régionaux, ect...

Ces cadres ne sont pas soumis aux dispositions légales et conventionnelles relatives à la durée du travail. Toutefois, ils doivent s'organiser de façon à s'accorder 6 jours ouvrables de repos supplémentaires au-delà de leurs droits légaux à congés payés.

Les cadres d'un niveau de classification supérieur au niveau 9 sont considérés comme des cadres dirigeants.

4-1 Cadres relevant des niveaux 7 de la classification des emplois

Ont été classés au niveau 7 de la classification des emplois, les cadres dont la nature des fonctions implique une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps.

En application des dispositions légales et conventionnelles, les cadres niveaux 7 relèvent du régime du forfait en jours, fixé à 215 jours pour une année complète de travail, journée de solidarité incluse.

Ce forfait tient compte :

- Des jours de repos hebdomadaires légaux,
- Des jours ouvrables de congés payés collectifs légaux et conventionnels acquis en début de période,
- Des jours de repos supplémentaires attribués au titre de la réduction du temps de travail,
- Des jours fériés correspondant à des jours ouvrables.

4-1.1 Principe de décompte du temps de travail des cadres autonomes

L'unité de décompte du temps de travail des cadres relevant des cadres autonomes est la journée. Le nombre de jours hebdomadaires travaillés de référence est de 5 jours par semaine. Toute journée ayant donné lieu à un travail, constitue une journée travaillée.

Les cadres bénéficient de quatorze jours ouvrables de repos supplémentaires (dont six attribués au titre de la réduction du temps de travail) acquis à raison de 3,5 jours par trimestre et pris par journée entière. Ces jours de repos se substituent à ceux prévus par la Convention Collective de branche. Le nombre de ces jours de repos est ainsi supérieur à ceux prévus par l'avenant n°73 du 21 décembre 1998 à la Convention Collective de branche.

Le droit à repos supplémentaire est réduit à 3,5 jours par période de trois mois civils consécutifs d'absence au cours de la période de décompte, quelque soit le motif de l'absence.

La réduction se traduira par un débit du compteur de repos supplémentaires.

4-1.2 Organisation du temps de travail

4-1.2.1 Variation du nombre de jours travaillés dans le cadre de la semaine

Le cadre autonome pourra travailler six jours par semaine pendant au maximum 10 semaines au cours de la période annuelle de décompte, ceci afin de prendre en compte les variations de son activité. En tout état de cause, le cadre devra globalement respecter le nombre de jours de travail définis annuellement.

4-1.2.2 Lissage de la rémunération

La rémunération mensuelle correspondant au nombre annuel de jours de travail est lissée sur la période annuelle de décompte. Cette rémunération est fixée forfaitairement pour le nombre de jours de travail effectif annuels prévus au présent titre.

4-1.2.3 Suivi des jours travaillés

Un relevé déclaratif hebdomadaire de ses jours travaillés et de ses jours de repos précisant la qualification du repos (congé payés, jours de repos supplémentaire...) sera transmis par chaque cadre à son responsable en début de semaine suivante. Ce relevé intégrera également une déclaration relative au respect des dispositions légales et conventionnelles relatives au repos quotidiens et hebdomadaires.

Un compte individuel mensuel et récapitulatif présentant la situation des jours travaillés et des jours de repos est tenu à jour et figure sur le bulletin de paie.

4-1.2.4 Modalités de prise des six jours de repos supplémentaires

Il est rappelé que les six jours ouvrables de repos supplémentaires prévus au 2^{ème} paragraphe de l'article 4-1 de la présente annexe constituent une sixième semaine de congés.

4-1.2.5 Paiement ou placement dans le Compte Epargne Temps des 6 jours de repos supplémentaires

Le cadre bénéficiant du régime forfait jour, présent au 1^{er} jour de la période de décompte annuelle, pourra renoncer à la prise d'une partie de ses jours de repos supplémentaires, dans la limite de 8 jours par an en demandant :

- Soit le paiement majoré de 25%,
- Soit l'alimentation du Compte Epargne Temps.

Cette demande sera matérialisée par un écrit remis au Service Ressources Humaines au plus tard à la fin du mois de janvier de l'année N.

Le cadre optant pour le paiement de ses jours de repos supplémentaires signera un avenant à la convention de forfait qui sera valable pour la période considérée et ne pourra être reconduit de manière tacite.

Le paiement et l'alimentation du Compte Epargne Temps interviendront sur la paie du mois de février de l'année N+1.

A titre transitoire pour l'année 2017, la demande pourra être faite jusqu'au 30 Avril 2017.

4-1.3 Garanties conventionnelles afférentes au régime du forfait en jours

4-1.3.1 Respect des repos quotidiens et hebdomadaires

Du fait de l'indépendance dans ses fonctions et de l'autonomie dont il dispose dans l'organisation de son temps de travail, tout salarié cadre relevant du régime forfaitaire en jours s'engage et veille personnellement, sauf dérogations spécifiques prévues par la loi ou par la Convention Collective de branche, à :

- Organiser son activité dans le cadre du nombre de jours définis annuellement.
- Respecter les périodes de repos quotidien et hebdomadaire obligatoires,
- Respecter une amplitude de travail raisonnable et répartir sa charge de travail de manière équilibrée dans le temps.

Le contrôle et le suivi réguliers de la durée et de la charge de travail seront assurés par l'établissement des relevés déclaratifs hebdomadaires tels que prévus à l'article 4-1.2.3 ci-dessus.

4-1.3.2 Entretiens annuels sur la charge et l'organisation du travail

En complément de ce suivi quantitatif, le salarié cadre relevant du régime forfaitaire en jours bénéficiera chaque année, d'entretiens spécifiques avec son supérieur hiérarchique notamment au moment de son entretien annuel obligatoire (ECC) et de l'entretien sur la part de rémunération variable conformément aux dispositions de l'article L.3121-46 du Code du travail.

En complément de ces entretiens annuels, le salarié pourra solliciter à tout moment un nouvel entretien auprès de son supérieur hiérarchique, pour faire un point spécifique sur sa charge de travail et les éventuelles difficultés qu'il rencontre dans son organisation.

Il est rappelé en outre que le suivi de l'organisation du travail des cadres concernés, l'amplitude de leurs journées d'activité et la charge de travail qui en résulte sont examinés au cours des réunions paritaires restreintes encadrement telles que prévues par l'article 12 de l'annexe III CADRES.

4-1.4 Jours excédentaires et déficitaires en fin de période de décompte annuel

4-1.4.1 Jours excédentaires

Les jours excédentaires par rapport au nombre de jours annuel de référence défini à l'article 3-1 de l'Annexe III Cadres sont, au choix du salarié :

- Soit payés au taux majoré,
- Soit versés dans un compte épargne temps, sans majoration, dans la limite du plafond prévu par le règlement de celui-ci.

4-1.4.2 Jours déficitaires

Les jours déficitaires par rapport au nombre de jours annuel de référence défini à l'article 3-1 de l'annexe III Cadres sont, au choix du supérieur hiérarchique :

- Soit retenus sur les paies des mois suivants dans la limite des quotités saisissables
- Soit récupérés au cours des mois suivants, dans le respect des obligations relatives au temps de repos obligatoire hebdomadaire. Dans ce cas, le nombre de jours annuel de référence de la nouvelle période de décompte sera augmenté d'autant pour le salarié concerné.

4-1.5 Année incomplète, suspensions de contrat et indemnités

4-1.5.1 Arrivée en cours d'année

En cas d'arrivée en cours de période de décompte annuel, le volume annuel de jours à effectuer est calculé en multipliant la référence hebdomadaire de travail effectif par le nombre de semaines et fractions de semaine restant à courir selon les règles visées au 5-3.2 du Titre 5.

4-1.5.2 Départ en cours d'année

En cas de départ en cours de période de décompte annuel, le volume annuel de jours à effectuer est calculé en multipliant la référence hebdomadaire de travail effectif par le nombre de semaines et fractions de semaine écoulées selon les règles visées au 5-3.2 du Titre 5.

En cas de départ en cours d'année, la régularisation de la rémunération entre automatiquement dans le calcul du solde de tout compte.

Le nombre de jours excédentaires ou déficitaires observé sur le compte individuel au jour du départ est, soit payé, soit retenu.

Les droits aux jours de repos supplémentaires prévus à l'article 3-1.1 de la présente annexe sont appréciés, au jour du départ, à raison de 3,5 jours par trimestre entier travaillé et comparés au nombre de jours réellement pris. Le solde est soit payé, soit retenu.

4-1.5.3 Suspension du contrat

En cas d'interruption de la période de décompte annuel pour les motifs suivants : période de chômage partiel, maladie, maternité, accident, absences autorisées conventionnelles, formation, repos compensateurs obligatoires et remplacement, et, plus généralement toute absence autorisée et indemnisée, chaque semaine complète d'interruption est comptabilisée sur la base du nombre de jours de référence hebdomadaire et chaque jour d'interruption est comptabilisé sur la base d'une journée.

Ces jours sont pris en compte pour le calcul du décompte du forfait annuel en jours prévu à l'article 3-1 de la présente annexe. Par conséquent, il convient de déduire les jours d'absence correspondant au cas d'interruptions énumérés au paragraphe ci-dessus, du nombre de jours réellement travaillés par le salarié. Une fois cette déduction opérée, seuls les

jours travaillés au-delà du forfait annuel de 215 jours donneront lieu au calcul du repos compensateur obligatoire ou, selon le choix du salarié à majoration pour jours excédentaires.

4-1.5.4 Indemnités

En cas d'absence, quel qu'en soit le motif, la rémunération mensuelle lissée est réduite, et, le cas échéant, l'absence est indemnisée sur la base de la rémunération lissée, le tout selon les règles légales et conventionnelles en vigueur.

4-2 Cadres relevant des niveaux 8 et 9 de la classification des emplois

Les parties rappellent que les cadres des niveaux 8 et 9 sont investis de responsabilités importantes tant en termes de management de salariés cadres et non cadres qu'en termes de gestion et sont amenés à prendre des initiatives et des décisions de façon très largement autonome, parfois en lieu et place de leur hiérarchie. Ils doivent faire preuve de disponibilité, de réactivité et de souplesse dans l'organisation de leur travail de façon à répondre le mieux possible selon leur situation, aux attentes de la clientèle des établissements, des partenaires et interlocuteurs de l'entreprise tout en veillant au bien-être des collaborateurs qu'ils encadrent. En contrepartie, ils bénéficient d'une rémunération en rapport avec le degré d'exigence attendu.

Leur grande autonomie n'est toutefois pas incompatible avec des contraintes ou sujétions inhérentes à leurs fonctions.

Afin que ces cadres, dont les missions impliquent un niveau d'implication et de disponibilité élevé, puissent concilier vie professionnelle et vie privée, il leur sera accordé à compter du 1^{er} janvier 2014, le bénéfice du régime forfait en jours, dans les mêmes conditions que celles définies à l'article 3-1 de la présente annexe.

Pour les cadres présents dans l'entreprise à la signature de l'accord NAO 2014, il leur sera adressé un avenant contractuel formalisant le passage au régime du forfait en jours. Ils bénéficieront du régime dès la signature de leur avenant.

Pour les cadres niveaux 8 et 9 embauchés postérieurement à la signature de l'accord NAO 2014, ils bénéficieront automatiquement du régime du forfait en jours.

ARTICLE 5 Stagiaires manager métier – stagiaires manager de service

PREAMBULE

Les fonctions stagiaires Manager métier et stagiaires Manager de service contribuent au développement de la promotion interne, de la formation, de la qualification et de la valorisation des responsabilités du personnel Cadre.

Les salariés recrutés ou promus dans cette catégorie seront appelés à recevoir une formation particulière en vue de leur accession définitive à un poste de responsabilité. A ce titre, et pendant toute la période de formation, ils ne peuvent en aucun cas se voir confier la responsabilité directe d'un compte d'exploitation ou d'un service.

Cette formation doit les préparer à la maîtrise de leur métier, à répondre aux attentes de la clientèle, à la diversification des produits et des concepts, à l'évolution des marchés et de la consommation ainsi qu'au développement des services et des nouvelles technologies.

5-1 Accession aux emplois

Le recrutement dans ces emplois se fera en priorité par voie de promotion interne et également par recrutement externe.

Promotion interne :

Personnel employés et agents de maîtrise ayant démontré dans les emplois tenus, une motivation et des compétences certaines dans leur domaine ainsi que des aptitudes à l'organisation et aux responsabilités.

Recrutement externe :

Personne recrutée dans le cadre de ce contrat.

Chaque salarié embauché ou promu dans la catégorie stagiaire Manager métier ou stagiaire Manager de service sera lié à la société par un contrat ou un avenant spécifique dit « de probation » qui mentionnera notamment les conditions de la mobilité géographique.

5-2 Formation et acquisition des compétences

La progression dans l'acquisition des compétences s'inscrira dans la mise en œuvre d'un plan de formation individuel préétabli qui comportera un minimum de 20% du temps de travail contractuel affecté à la formation théorique. Elle donnera lieu à des bilans successifs dont la périodicité maximale ne pourra excéder trois mois.

Ces bilans permettront d'apprécier le suivi et l'adéquation des compétences requises pour assumer la responsabilité d'un compte d'exploitation ou d'un service. Cette appréciation devra être formalisée par le supérieur hiérarchique.

La formation dispensée et l'expérience professionnelle acquise doivent permettre, aux salariés concernés d'accéder, dans un délai d'un an, aux responsabilités de Manager métier ou à celles de Manager de service de niveau 7B.

Au terme du stage, s'il est positif, l'accession confirmée à un poste de responsabilité pourra entraîner un changement de lieu de travail par l'affectation dans tout autre magasin du Groupe, sans que ce changement puisse être imputé à l'entreprise comme constituant une modification substantielle du contrat individuel de travail.

Le constat, en cours ou au terme de la formation, d'une inadaptation à la fonction envisagée constituera une cause réelle et sérieuse de licenciement, étant précisé que pour les salariés ayant accédé à cette catégorie par voie de promotion interne, la réintégration dans l'emploi antérieur ou un emploi équivalent pourra être envisagée.

Lors de son passage en 7B, le salarié sera reçu au cours d'un entretien afin de formaliser son changement de statut et de faire le point sur l'évaluation de son stage.

Un entretien avec le responsable régional RH sera également assuré afin d'avoir une visibilité sur les postes disponibles correspondants aux compétences du salarié.

Par la suite un entretien périodique trimestriel sera effectué en la présence du responsable du salarié, ainsi que d'un responsable régional RH, et ce afin de garantir au salarié un maximum de visibilité sur son évolution.

5-3 Statut

Les stagiaires Manager métier et stagiaires Manager de service relèvent de l'annexe III de la convention collective Carrefour « Cadres ». Leur emploi est classé au niveau 7A.

5-4 Rémunération

Les stagiaires Manager métier et stagiaires Manager de service bénéficient du salaire minimal du niveau 7A.

ARTICLE 6 Complément de salaire en cas de maladie, accident ou congé de paternité

6-1 Complément de salaire en cas de maladie ou d'accident

Après 6 mois de présence continue dans l'entreprise, le salarié absent pour maladie ou accident se voit maintenir une garantie de ressources sans application d'un délai de carence.

Les périodes d'indemnisation des arrêts de travail pour maladie sont fixées comme suit :

- de 6 mois à 18 mois de présence continue dans l'entreprise : 45 jours à 100%
- de 18 mois à 5 ans de présence continue dans l'entreprise : 90 jours à 100%
- de 5 ans à 10 ans de présence continue dans l'entreprise : 120 jours à 100%
- après 10 ans de présence continue dans l'entreprise : 150 jours à 100%

En cas d'accident de travail ou de trajet la durée d'indemnisation est de :

- jusqu'à 18 mois de présence continue dans l'entreprise : 90 jours à 100%
- de 18 mois à 5 ans de présence continue dans l'entreprise : 120 jours à 100%
- de 5 ans à 10 ans de présence continue dans l'entreprise : 150 jours à 100%
- après 10 ans de présence continue dans l'entreprise : 210 jours à 100%

La condition de présence s'apprécie au 1er jour de l'arrêt de travail initial.

Modalités de l'indemnisation :

Le salaire est payé intégralement pendant les périodes d'indemnisation à 100% ci-dessus définies. En application de l'article 35 du décret du 29 décembre 1945, l'entreprise est subrogée dans les droits des salariés aux prestations en espèces de la sécurité sociale. Les prélèvements sociaux effectués sur les indemnités journalières de sécurité sociale sont à la charge du salarié.

6-2 Congé de paternité

Le salarié ayant au moins un an de présence au sein de l'entreprise et bénéficiant d'un congé de paternité conformément aux dispositions légales, sera indemnisé pendant la durée de son arrêt de travail, en sus des indemnités versées par la sécurité sociale, afin d'assurer le maintien de son salaire mensuel brut contractuel.

En cas de modification de la législation sur le congé de paternité imposant à l'entreprise de nouvelles contraintes (telle que par exemple : réduction de la prise en charge par la sécurité sociale, augmentation de la durée de congé...), la présente disposition cesserait de produire ses effets.

ARTICLE 7 Mutation d'une entreprise à une autre

Sans préjudice de l'application des dispositions de l'article L. 1224-1 du code du travail en cas de transfert consécutif à une modification dans la situation juridique de l'employeur, les salariés appartenant au personnel d'encadrement (agents de maîtrise, techniciens, cadres et assimilés) qui sont transférés dans un autre établissement d'une des sociétés liées à la présente convention conservent quelle que soit la partie qui ait prit l'initiative du transfert, le bénéfice de leur ancienneté acquise au regard des dispositions légales et conventionnelles.

Dans l'hypothèse où une indemnité de licenciement aurait été versée antérieurement, son montant s'imputerait éventuellement sur le montant de l'indemnité à laquelle le salarié pourrait ultérieurement prétendre, calculée sur son ancienneté globale.

ARTICLE 8 Passage au service d'une filiale étrangère

Les salariés appartenant au personnel d'encadrement (agents de maîtrise, techniciens, cadres et assimilés) qui sont passés au service d'une filiale étrangère et sont devenus les salariés de celle-ci bénéficient des dispositions de l'article L.1231-5 du Code du travail en cas de licenciement par la filiale.

Lorsque la rupture du contrat intervient à l'initiative du salarié dans les deux ans suivants sont passage au service d'une filiale étrangère ou participation étrangère, le salarié démissionnaire comptant 6 mois de présence continue a la faculté de demander sa réintégration dans un emploi identique ou analogue à celui qu'il occupait avant son transfert.

La demande doit être formulée dans les deux mois suivant la cessation effective du contrat de travail avec la société étrangère. Le refus opposé par le salarié à deux propositions successives de postes faites dans les trois mois suivant la demande formulée libère l'entreprise à l'égard du salarié. Ces propositions peuvent porter sur des postes situés dans un établissement de l'entreprise autre que celui où le salarié avait antérieurement son emploi.

Pour l'application des dispositions précédentes, est réputée filiale toute société étrangère dans laquelle la société française possède plus de 50% du capital social au jour où se produit la rupture du contrat.

Est réputée participation toute société étrangère dans laquelle la société française possède plus de 10% du capital social au jour où se produit la rupture du contrat.

ARTICLE 9 Indemnité de licenciement

L'indemnité de licenciement est calculée sur les bases suivantes :

Pour une présence ininterrompue dans l'entreprise de 2 ans à 5 ans, l'indemnité de licenciement est calculée sur la base de 5/10^{ème} de mois par année de présence.

Au delà de 5 ans de présence ininterrompue, l'indemnité est calculée sur la base de 8/10^{ème} de mois par année de présence dans l'entreprise.

L'indemnité ne peut excéder 24 mensualités.

ARTICLE 10 Allocation de départ en retraite

Le montant brut de l'allocation de départ en retraite ou de mise à la retraite versée à un salarié qui quitte volontairement l'entreprise pour faire valoir ses droits à pension de vieillesse ou qui est mis à la retraite dans le respect des dispositions légales en vigueur, est calculé comme suit :

Pour une présence ininterrompue dans l'entreprise comprise entre 2 et 5 ans, l'allocation de départ en retraite est calculée sur la base de 5/10^{ème} de mois par année de présence.

Au-delà de 5 ans de présence ininterrompue dans l'entreprise, l'allocation de départ en retraite est calculée sur la base de 8/10^{ème} de mois par année de présence. Pour les cadres bénéficiant, lors de leur départ en retraite, du dispositif forfait jours « réduit » senior ou du forfait jours « Transition Retraite », le montant brut de l'allocation de départ en retraite sera calculé sur la base contractuelle applicable antérieurement à l'entrée du salarié dans l'un de ces dispositifs. Le montant brut de l'allocation de départ en retraite est plafonné dans les conditions suivantes :

- en cas de départ en retraite avant le 1^{er} janvier 2020, le plafond du montant brut de l'allocation de départ en retraite est fixé à 12 mensualités ;
- en cas de départ en retraite entre le 1^{er} janvier 2020 et le 31 décembre 2020, le plafond du montant brut de l'allocation de départ en retraite est fixé à 10 mensualités ;
- en cas de départ en retraite entre le 1^{er} janvier 2021 et le 31 décembre 2021, le plafond du montant brut de l'allocation de départ en retraite est fixé à 8 mensualités ;
- en cas de départ en retraite à compter du 1^{er} janvier 2022, le plafond du montant brut de l'allocation de départ en retraite est fixé à 6 mensualités.

Le versement de l'allocation de départ volontaire en retraite est subordonné à la remise par le salarié de tout élément justifiant de la liquidation effective de sa pension de vieillesse.

ARTICLE 11 Classification des emplois de la catégorie « cadres »

ENCADREMENT
MISSION COMMUNE

Chaque membre de l'encadrement a la mission de créer un environnement constructif pour les équipes afin de favoriser le professionnalisme et l'initiative dans l'exercice des métiers au service des clients dans le respect des objectifs économiques qui lui ont été définis. Son comportement doit être exemplaire.

- VENTE

STAGIAIRE MANAGER METIER	NIVEAU : VII A
---------------------------------	-----------------------

Fonction définie à l'article 5 de l'annexe III « Cadres ».

MANAGER METIER

NIVEAU : VII B

Met en place, organise et contrôle les ressources requises pour satisfaire les clients, développer les ventes et favoriser la progression de son équipe. S'appuie sur les fonctions transversales pour exercer sa mission.

met en place les outils et méthodes en vue de valoriser la puissance commerciale de l'enseigne ; s'appuie sur l'écoute, la disponibilité et le conseil pour vendre et assurer le service client ;

recrute, forme et motive son équipe ;

analyse les données mises à sa disposition ; établit les contacts utiles avec l'environnement pour renforcer la compétitivité et l'image ;

fixe des objectifs à ses collaborateurs, en suit la réalisation afin de développer le chiffre d'affaires et la rentabilité.

- FONCTIONS D'APPUI

**RESPONSABLE ALIMENTAIRE – RESPONSABLE NON ALIMENTAIRE – RESPONSABLE METIERS
NIVEAU : VIII**

Développe les ventes :

coordonne l'activité des managers métier et la mise en œuvre des actions commerciales, s'appuie sur les fonctions transversales dans l'ensemble de son activité pour gagner en efficacité.

coordonne les actions destinées à développer les ventes et à accroître la qualité de service ;

oriente les décisions destinées au développement des performances et des compétences attendues des équipes commerciales ; facilite l'évolution professionnelle de chacun des managers métier ;

fait évoluer l'organisation du site en relation avec les fonctions transversales, afin de mettre en œuvre les concepts, produits et méthodes commerciales de l'entreprise ; facilite l'échange d'expériences ;

arbitre et suit les objectifs en vue de développer le chiffre d'affaires et la rentabilité des rayons.

RESPONSABLE CONTROLE DE GESTION

NIVEAU : VIII

Conseille l'encadrement dans l'anticipation et la mesure de l'impact économique et financier de ses décisions.

oriente les décisions de l'encadrement afin de concilier les objectifs de rentabilité et de qualité de service ;

propose et participe aux actions de formation permettant d'améliorer les compétences financières et économiques des collaborateurs du site ;

accompagne l'encadrement dans la mise en œuvre les meilleures pratiques financières et économiques ;

analyse et synthétise les informations, influence les décisions économiques et financières afin d'assurer les objectifs de rentabilité du site.

RESPONSABLE MARKETING

NIVEAU : VIII

Dynamise la relation entre le magasin et les clients en déployant les méthodes et outils marketing de l'entreprise. S'appuie sur les fonctions transversales pour gagner en efficacité et développer la part de marché .

coordonne, relaye et propose des actions de marketing en vue de développer localement la part de marché ;

propose et met en place des actions de formation et d'accompagnement permettant l'appropriation des nouveaux concepts et méthodes marketing par les équipes ;

organise les actions marketing afin d'en optimiser l'impact ;

analyse et suit la performance économique des actions marketing afin de développer la rentabilité et le chiffre d'affaires.

RESPONSABLE ORGANISATION ET FLUX	NIVEAU : VIII
-----------------------------------------	----------------------

Pilote l'organisation du travail, les systèmes d'information et d'approvisionnement en rapport avec les flux clients. S'appuie sur les fonctions transversales pour gagner en efficacité.

définit et met en œuvre les ressources en vue de garantir la disponibilité permanente des marchandises en flux tendus tout en veillant à la satisfaction des besoins des clients ;

propose et participe aux actions de formation facilitant l'adaptation des collaborateurs aux nouvelles structures et méthodes de travail ;

gère l'interface entre les responsables de l'établissement, les fournisseurs et prestataires internes ou externes afin d'améliorer les processus de distribution et d'information ;

met en place les outils et méthodes d'organisation de l'entreprise pour utiliser au mieux les ressources de l'ensemble de l'établissement ;

assure le déploiement et le fonctionnement de la « Boucle complète ».

RESPONSABLE RESSOURCES HUMAINES	NIVEAU : VIII
----------------------------------------	----------------------

Déploie la politique ressources humaines de l'entreprise. Conseille l'encadrement dans ses actions de management, recrutement, formation, communication, rémunération, gestion sociale. S'appuie sur les fonctions transversales pour gagner en efficacité.

anticipe et propose des plans d'actions ressources humaines afin de disposer des compétences nécessaires pour offrir aux clients le service attendu ;

oriente les actions ressources humaines afin de concilier les intérêts économiques de l'entreprise et les attentes des collaborateurs du magasin ;

conseille l'encadrement dans ses contacts et veille au respect de la réglementation sociale dans l'établissement ;

analyse l'évolution de la masse salariale pour aider l'encadrement à optimiser les ressources.

RESPONSABLE SERVICE CAISSES	NIVEAU : VIII
------------------------------------	----------------------

Manage son équipe et pilote le passage en caisses des clients en veillant à la qualité de l'accueil.

assure aux clients la fluidité du passage en caisses et la qualité de l'accueil ;

recrute, forme et motive son équipe ; met son expertise au service de ses collègues ;

recueille et transmet les informations clients aux équipes magasin ;

détermine et suit les performances de productivité de son équipe dans le respect des recommandations de l'entreprise.

- SERVICES

STAGIAIRE MANAGER DE SERVICE	NIVEAU : VII A
-------------------------------------	-----------------------

Fonction définie au Titre 55 du présent accord.

MANAGER DE SERVICE	NIVEAU : VII B
---------------------------	-----------------------

Caisses

- Assiste le responsable en charge du service caisses ; participe au management et organise le passage en caisses des clients en veillant à la qualité de l'accueil et du service ;
- met en œuvre les méthodes et outils d'optimisation du passage en caisses et de la qualité de l'accueil ;
- organise, anime, forme, motive ;
- assure la liaison entre les équipes métier et le service clients ;
- renseigne et exploite les outils de gestion ; s'assure du bon fonctionnement du système de caisses.

Comptabilité

- Garantit la fiabilité des informations comptables et administratives ;
- met en œuvre les processus d'enregistrement des transactions et de traitement des informations correspondantes ;
- coordonne l'équipe placée sous sa responsabilité afin de produire le travail attendu et de développer les compétences ;
- participe à l'organisation et au suivi de la gestion administrative et comptable de l'établissement ;
- fournit les données sur les niveaux d'activité et de performance aux responsables pour analyse et exploitation.

Sécurité

- Assure la sécurité des personnes et des biens en cohérence avec l'image de l'entreprise ;
- met en place les moyens de protection des personnes et des biens du magasin dans le cadre de la politique de prévention définie par l'entreprise ;
- organise les actions de recrutement, de formation et de reconnaissance de son équipe et met son expertise au service de ses collègues ;
- s'intègre dans le tissu local pour prévenir les risques liés à l'environnement de l'établissement ;
- met en place et suit l'application des consignes et procédures de contrôle des flux actifs, hommes, marchandises et argent.

Technique

- Gère l'ensemble des opérations d'entretien des actifs du magasin ; met en place les équipements techniques référencés et propose des évolutions pour développer la performance .
- propose et met en place des plans d'actions permettant de maintenir et d'améliorer la sécurité et le confort du personnel et des clients ;
- recrute, forme, motive son équipe et met son expertise au service de ses collègues ;
- tient à jour l'inventaire des équipements et matériels du magasin ; conseille les utilisateurs ;
- coordonne des actions de prévention destinées à assurer la conservation des actifs ; applique les consignes d'achat nationales.

Décoration

- Met en œuvre sur le lieu de vente les actions nationales et locales de communication visuelle et de mise en scène, destinées à fidéliser les clients et à conquérir des parts de marché.
- met en place l'information et la communication afin de renforcer le confort du parcours client ;
- recrute, forme et motive son équipe ; met son expertise au service de ses collègues ;
- s'implique dans la recherche des pratiques innovantes afin de les proposer à son responsable ;
- met en valeur l'image institutionnelle de l'enseigne afin de contribuer au développement du chiffre d'affaires du magasin.

Réception

- Coordonne la répartition des flux marchandises, en assure le contrôle et informe l'encadrement du suivi logistique.
- organise les flux marchandises entrants et sortants ;
- recrute, forme et motive son équipe ;
- met en place les méthodes de distribution des marchandises définies par l'entreprise ;
- suit les objectifs de gestion afin de réduire les coûts et optimiser les gains.

Clients

- Propose, initie et coordonne un ensemble d'actions qui concourent au développement de la satisfaction des clients ; développe la fidélisation de la clientèle par la mise en place opérationnelle de la démarche Services Clients :
- crée un lien relationnel durable entre les clients et le magasin ;
- établit le diagnostic des points à améliorer ; propose les actions correctrices et assure le contrôle et le suivi des plans d'action ;
- recherche avec chaque manager la réponse adaptée aux attentes du client ;
- informe le client sur les services magasin mis à sa disposition ;
- développe l'écoute active des clients ;
- observe, recense et informe sur les services proposés par la concurrence.

Administratif

- Organise, coordonne et anime l'équipe administrative placée sous sa responsabilité. Assiste la Direction. Reçoit délégation pour réaliser des missions particulières :
- Tient le secrétariat des tâches d'intérêt général.
- Met en place les processus pertinents de communication et d'information. Suit l'application des procédures de fonctionnement courant de l'établissement.
- Entretient les relations utiles pour l'établissement avec l'environnement. Suit le règlement des litiges clients.
- Allège le travail de la Direction dans ses responsabilités par l'accueil, la gestion des plannings, le respect des délais, la correspondance, la synthèse de l'information interne et externe, l'organisation des réunions et déplacements,
- Produit les courriers, rapports, documents ... liés aux dossiers traités et en garantit la confidentialité.
- Forme et anime son équipe. Organise l'activité. Planifie et distribue les tâches. Contrôle et fait évoluer le niveau de performance de chacun.

Financier

- Met en place, organise et contrôle les ressources requises pour satisfaire les clients, développer les ventes et favoriser la progression de son équipe. S'appuie sur les fonctions transversales pour exercer sa mission :
- Met en place les outils et méthodes en vue de valoriser l'offre commerciale ; s'appuie sur l'accueil, l'écoute et la disponibilité, le professionnalisme et le conseil pour vendre et assurer le service client.

- Analyse les données (évolutions nombre de dossiers, décollecte, taux d'impayés, taux de transformation, ...) et met en œuvre les mesures adaptées au renforcement de l'image et au développement commercial (étude des dossiers de prêts, ...).
- Veille à l'attractivité du concept et au maintien des actifs propres au concept.
- Recrute, forme et manage son équipe ; développe la dynamique commerciale du service.
- Garantit la confidentialité et la sécurité, par l'application des procédures relatives à la sécurité des biens et des personnes et des règles déontologiques.
- Fixe des objectifs (qualitatifs et quantitatifs) à ses collaborateurs, en suit la réalisation afin de développer l'encours, atteindre les objectifs de vente et respecter les procédures de souscription garantant la maîtrise du risque.

ARTICLE 12 Réunion de réflexion sur la gestion des salariés « cadres »

Dans le cadre du dialogue social, la Direction s'engage à prendre l'initiative, chaque année, d'organiser 2 réunions de réflexion « Encadrement » avec les partenaires sociaux afin d'aborder les problématiques spécifiques à la gestion des cadres.

La première réunion se déroulera au cours du dernier trimestre de l'année et la seconde avant le 30 juin de l'année qui suit.

Le Délégué Syndical National Hypermarchés compose sa délégation de 5 membres.
Cette délégation pourra être composée du Délégué Syndical National Hypermarchés et de 4 membres appartenant à l'encadrement ou de 5 membres appartenant à l'encadrement.

ARTICLE 13 Organisation du travail des salariés cadres de 58 ans et plus

13-1 Repos

Les salariés **cadres de 58 ans et plus bénéficieront, à leur demande, de 2 jours de repos consécutifs toutes les 2 semaines.** Cette demande doit faire l'objet d'un écrit.

Le cas échéant, ces 2 jours de repos devront être pris en alternant les samedis et les lundis.

Le positionnement de ces jours de repos se fera en accord avec la hiérarchie.

13-2 Astreintes

Les cadres séniors de plus de 58 ans, au forfait jours, auront la possibilité de demander de ne plus effectuer d'astreinte. Cette demande sera faite à la Direction et sera effective au plus tard dans les 3 mois suivants.

ARTICLE 14 Conciliation vie privée et professionnelle des salariés cadres de 60 ans et plus

Les parties conviennent que les **salariés cadres de 60 ans et plus qui le souhaitent ne fassent plus de permanence.** Cette demande doit faire l'objet d'un écrit.

**ACCORD SUR L'ACCOMPAGNEMENT DES FINS DE
CARRIERE DES SALARIES AYANT LE STATUT D'AGENT DE
MAITRISE ET DE CADRE**

**Accord sur l'accompagnement des fins de carrière des salariés ayant le statut
d'agent de maîtrise et de cadre**

ENTRE :

Les sociétés CARREFOUR HYPERMARCHES SAS, CARREFOUR MARCHANDISES INTERNATIONALES (CMI), CARREFOUR IMPORT, CENTRE DE FORMATION ET DE COMPETENCES, CARREFOUR MANAGEMENT ET CARREFOUR PARTENARIAT INTERNATIONAL, représentées par Madame Agnès BEKOURIAN, en sa qualité de Directrice des Relations Sociales.

D'une part,

Et,

Les organisations syndicales ci-dessous désignées :

LA CONFEDERATION FRANCAISE DEMOCRATIQUE DU TRAVAIL (C.F.D.T.)

Représentée par Monsieur Thierry BABOT, Délégué Syndical National Hypermarchés, dûment habilité,

LE SYNDICAT NATIONAL CFE-CGC DE L'ENCADREMENT DU GROUPE CARREFOUR (SNEC C.F.E.-C.G.C Agro)

Représenté par Monsieur Gérard BASNIER, Délégué Syndical National Hypermarchés, dûment habilité,

LA CONFEDERATION GENERALE DU TRAVAIL (C.G.T.)

Représenté par Monsieur Mohamed BEDHOUCHE, Délégué Syndical National Hypermarchés, dûment habilité,

LA FEDERATION GENERALE DES TRAVAILLEURS DE L'AGRICULTURE, DE L'ALIMENTATION, DES TABACS ET ALLUMETTES – FORCE OUVRIERE (F.G.T.A. / F.O.)

Représentée par Madame Jacqueline POITOU, Déléguée Syndicale Nationale Hypermarchés, dûment habilitée,

D'autre part,

BB
1
PJ

PREAMBULE

Face à l'allongement de l'âge de départ en retraite, la Direction de Carrefour a pris conscience très tôt de l'enjeu du maintien dans l'emploi des agents de maîtrise et des cadres seniors mais également de la nécessité de les accompagner lors de leur départ en retraite.

Le présent accord s'inscrit donc dans le prolongement de celui relatif au contrat de génération du 18 octobre 2013.

Les parties au présent accord réaffirment leur volonté de renforcer les moyens permettant d'apporter des réponses concrètes et adaptées à l'accompagnement des fins de carrières des salariés agents de maîtrise et cadres seniors.

Dans ce cadre, le présent accord ajuste également certaines dispositions de l'accord du 18 décembre 2014 afin de pouvoir proposer aux agents de maîtrise et aux cadres :

- des aménagements de fin de carrière destinés à favoriser une meilleure transition entre travail et retraite et,
- des dispositifs individualisés pour leur permettre de mieux préparer leur départ en retraite.

PJ 2 

Article 1 – Aménagement du temps de travail

La prolongation de l'activité professionnelle peut être conciliée avec différentes formes d'aménagement de fin de carrière permettant de mieux concilier les aspirations et capacités personnelles des salariés. De tels dispositifs sont susceptibles de contribuer à un accès à la retraite choisie et progressif.

La Direction et les organisations syndicales ont souhaité renforcer les mesures déjà prises en faveur des cadres de niveau 7, au sein de l'accord « génération » d'octobre 2013, par la mise en place d'un nouveau dispositif de forfait jours « Transition Retraite » à compter du 1^{er} juillet 2017 pour les cadres de niveau 7 et 8. Ce mécanisme est exclusif du bénéfice, de tout dispositif, de même nature, mis en place par la Direction, antérieurement à la signature du présent accord (1.1).

En outre, les parties étendent, à compter du 1^{er} juillet 2017, la mesure relative à la non-dégressivité de la prime forfaitaire senior, prévue pour les employés dans le cadre de l'accord sur l'accompagnement des fins de carrière du 23 décembre 2015, aux agents de maîtrise seniors ayant réduit leur temps de travail (1.2.).

Par ailleurs, les parties ont entendu permettre aux agents de maîtrise et aux cadres d'utiliser leur droit futur d'allocation de départ en retraite sous la forme de temps libre rémunéré avant leur départ effectif (1.3).

Enfin, les partenaires sociaux ont souhaité rappeler aux futurs retraités :

- leur faculté d'utiliser certains dispositifs afin d'anticiper leur départ en retraite (1.4.) et,
- les modalités de mise en œuvre de la dispense d'activité (1.5.).

Article 1.1. Forfait jours « Transition Retraite » à destination des cadres de niveau 7 et 8

Dans le cadre de l'accord sur le contrat de génération du 28 octobre 2013, les partenaires sociaux ont mis en place un dispositif de forfait jours « réduit » senior, ouvert aux salariés cadres âgés de 58 ans et plus, de niveau 7. Ces salariés peuvent ainsi bénéficier d'un forfait de 193 jours par an, ce qui équivaut à un temps d'emploi de près de 90 %. Ce dispositif est par le présent accord étendu aux cadres de niveau 8.

Pour faciliter encore davantage la transition entre l'emploi et la retraite, la Direction et les organisations syndicales ont souhaité mettre à disposition des cadres de niveau 7 et 8 un nouveau dispositif de forfait jours « Transition Retraite » sur la base de 172 jours par an, ce qui équivaut à un temps d'emploi de 80 %. Les salariés remplissant les conditions prévues ci-après pourront bénéficier de ce nouveau dispositif y compris s'ils relevaient précédemment du forfait jours « réduit » senior, les deux dispositifs ne pouvant bien évidemment pas se cumuler.

B
B 3 PJ

Le salarié pourra bénéficier d'un droit de retour au forfait jour de 215 jours dans les conditions définies au chapitre D.

A. Conditions pour bénéficier du forfait jours « Transition Retraite »

Pour bénéficier de ce dispositif, le salarié doit :

- être cadre de niveau 7 ou 8 en contrat à durée indéterminée,
- être âgé d'au moins 60 ans,
- justifier d'une ancienneté d'au moins 25 ans dans le groupe Carrefour,
- être en forfait jours sur la base minimum de 215 jours depuis au moins 3 ans d'ancienneté dans le groupe Carrefour avant la demande de passage à un forfait « Transition Retraite », ou être en forfait jours « réduit » senior,
- formuler une demande écrite de passage à un forfait jours « Transition Retraite » à la Direction au moins 2 mois avant le changement de base contractuelle et au plus tôt, deux ans et deux mois avant sa date prévisionnelle de départ en retraite.

Le salarié peut solliciter, pour une durée maximale de deux ans, le bénéfice du passage à un forfait jours « Transition Retraite » par rapport au référentiel de 215 jours théoriques dans l'année (incluant la journée de solidarité) pour un droit à congés payés complet et pour une année complète d'activité, sur la base de 172 jours par an, ce qui équivaut à un temps d'emploi de 80 %.

Un avenant au contrat de travail sera établi. Il mentionnera notamment la date de début du dispositif qui prendra effet le 1^{er} jour du mois marquant le début de la période maximale de deux ans pendant laquelle le salarié bénéficiera de la mesure.

Le salarié fixera ses jours travaillés dans le cadre de plannings hebdomadaires. Le salarié devra toutefois prendre toute disposition pour fixer ses périodes de travail en cohérence avec les contraintes professionnelles et les nécessités du service et informer la Direction en cas de modification de ses plannings (report ou anticipation des jours travaillés).

Les jours de repos supplémentaires liés à la mise en œuvre du forfait jours « Transition Retraite » tel que précisé ci-dessus, seront pris selon les modalités en vigueur dans la société.

Sauf dérogation dans les conditions fixées par les dispositions législatives et conventionnelles en vigueur, le salarié prendra toute disposition :

- pour respecter un repos quotidien d'une durée minimale de 12 heures consécutives, sauf dérogations prévues par la loi ou par la convention collective nationale du commerce à prédominance alimentaire, et un repos hebdomadaire d'une durée minimale de 35 heures consécutives,
- pour assurer son activité dans le cadre du nombre de jours définis annuellement,

- pour respecter une amplitude de travail raisonnable et répartir sa charge de travail de manière équilibrée dans le temps.

Dans ce cadre, l'employeur prendra toutes les dispositions pour mettre en place une organisation adaptée sur les secteurs ou services concernés.

Le contrôle et le suivi régulier de la durée et de la charge de travail seront assurés conformément à la réglementation en vigueur et aux dispositions conventionnelles applicables en matière de forfait jours, au sein des sociétés parties au présent accord.

B. Allocation d'une prime forfaitaire « Transition Retraite »

Les salariés qui opteront pour un forfait jours « Transition Retraite » bénéficieront d'une prime annuelle dénommée « prime forfaitaire transition retraite », au titre des périodes au cours desquelles ils travailleront dans le cadre de ce nouveau dispositif. Cette prime ne peut donc être versée au-delà de la période de deux ans au cours de laquelle le salarié peut bénéficier de ce dispositif.

Cette prime annuelle calculée sur la rémunération brute annuelle (salaire de base + prime de vacances et complément le cas échéant + prime de fin d'année) sera égale à 15 % de la rémunération brute annuelle et ce, afin de tenir compte de la réduction de salaire corrélative à cette réduction de temps de travail. Cette prime annuelle aura pour effet de rémunérer le collaborateur à hauteur de 95% du salaire annuel brut qu'il aurait perçu si celui-ci était resté à temps complet (salaire de base + prime de vacances et complément le cas échéant + prime de fin d'année).

Cette prime forfaitaire transition retraite sera versée à la date d'échéance de paie du mois de décembre de l'année concernée.

Lorsque la date d'échéance du dispositif prend fin en cours d'année, la prime forfaitaire transition retraite de l'année concernée est :

- proratisée en fonction du nombre de mois travaillés à temps réduit et,
- versée à la date d'échéance du dispositif, qui devrait, en principe, correspondre à la date effective de départ en retraite.

C. Traitements des cotisations retraite du régime général et du régime complémentaire AGIRC et ARRCO

La Direction s'engage à maintenir, pour les cadres bénéficiant du forfait jours « Transition Retraite », le montant des cotisations retraite du régime général et des régimes complémentaires « AGIRC » et « ARRCO », sur la base contractuelle applicable avant l'entrée dans le nouveau dispositif, jusqu'à la date d'échéance du dispositif.

Les coûts liés à ce maintien sont pris en charge par l'entreprise.

BZ
PJ
5

D. Droit de retour au forfait jours de 215 jours

Le salarié bénéficie d'un droit de retour dans les situations exceptionnelles et notamment en cas de divorce, de perte involontaire d'emploi de son conjoint, de l'invalidité ou du décès de son conjoint. D'autres évènements ayant une grave répercussion sur les ressources du salarié pourront également être examinés avec le service Ressources Humaines.

La demande du salarié dûment justifiée, devra être formulée auprès de la Direction dans les trois mois qui suivent la survenance de l'évènement. Dans le délai d'un mois suivant la demande, l'entreprise proposera alors un retour au forfait jours de 215 jours.

Le retour se fera au premier jour de la période de décompte annuelle et fera l'objet d'un nouvel avenant à son contrat de travail. Un cadre sortant du dispositif forfait jours « Transition Retraite » ne bénéficiera plus de la prime forfaitaire transition retraite à compter de la date du changement. Le montant de la prime sera proratisé afin de tenir compte du nombre de mois passés en temps réduit. En cas d'absence pour maladie, hospitalisation, absence non rémunérée, accident de trajet, la prime forfaitaire transition retraite est minorée d'un trois cent soixante cinquième par journée d'absence.

L'ensemble de ces dispositions sera effectif à compter du 1^{er} juillet 2017.

Article 1.2. Non-dégressivité de la prime forfaitaire senior attribuée aux agents de maîtrise bénéficiant d'un temps partiel senior

Dans le cadre de l'accord sur le contrat de génération du 18 octobre 2013, la Direction et les organisations syndicales ont souhaité permettre aux agents de maîtrise, âgés d'au moins 54 ans, à temps complet ou à temps partiel d'au moins 30 heures, de bénéficier d'un temps partiel senior.

Les agents de maîtrise entrant dans ce dispositif bénéficient d'une prime forfaitaire senior dont le montant est dégressif à partir de la 2^{ème} année au cours de laquelle le salarié bénéficie du dispositif.

A compter du 1^{er} juillet 2017, pour les agents de maîtrise entrant dans la période de deux années précédant leur date prévisible de départ en retraite et pouvant le justifier auprès de leur service Ressources Humaines, le montant de la prime sera maintenu sans dégressivité, sur la base forfaitaire retenue, par l'accord sur le contrat génération.

Article 1.3. Conversion en temps de l'allocation de départ en retraite

Les salariés cadres et agents de maîtrise peuvent solliciter, après avoir informé la Direction de leur date prévisionnelle de départ en retraite, l'utilisation d'un crédit de jours rémunérés, dans la limite du montant estimé de l'allocation de départ en retraite défini à l'article 2, qu'ils pourront prendre avant leur départ en retraite.

 6

Les salariés devront formuler leur demande, au plus tard deux mois avant l'utilisation du crédit de jours. La conversion en jours de l'allocation de départ en retraite ne pourra intervenir :

- ✓ qu'après épuisement, dans l'ordre défini au premier alinéa de l'article 1.5. du présent accord, des jours permettant une dispense totale ou partielle d'activité et,
- ✓ que dans les deux ans précédant la date de départ prévisionnelle en retraite.

Cette conversion en jours ne pourra pas excéder six mois.

Durant l'utilisation de ce crédit de jours, les salariés seront en dispense d'activité totale rémunérée. La rémunération versée au titre de ce crédit de jours viendra en déduction des droits soldés lors du départ en retraite.

Article 1.4. Utilisation du Compte Epargne Temps en amont du départ en retraite

Le Compte Epargne Temps (CET) est régi par les dispositions de l'accord du 24 novembre 2014.

Ce dispositif permet aux futurs retraités de disposer de temps avant leur départ en retraite. En effet, les agents de maîtrise et cadres peuvent anticiper leur départ par le biais de ce temps épargné.

Article 1.5. Modalités de mise en œuvre de la dispense d'activité

A la demande du cadre ou de l'agent de maîtrise, les services Ressources Humaines établiront la durée en jours de la dispense totale ou partielle d'activité correspondant, le cas échéant, à l'épuisement, dans l'ordre suivant, des congés payés, du CET, du Congés de fin de carrière, et de l'allocation de départ à la retraite sous la forme d'un crédit jours mentionnée à l'article 1.3.

Une fois connu le nombre de jours auquel le cadre ou l'agent de maîtrise a droit, en raison de la liquidation en temps de l'ensemble de ses épargnes, le salarié fixera la date à compter de laquelle il sera en dispense d'activité jusqu'à la cessation de son contrat de travail correspondant à l'entrée en jouissance de ses droits à pension :

- si la durée de la dispense totale ou partielle est inférieure à ses droits, leur solde sera payé avec le solde de tout compte lors de la rupture du contrat de travail,
- si la durée de la dispense totale ou partielle est supérieure à ses droits, il pourra bénéficier d'un congé sans solde dans la limite d'un mois. Cette période ne sera pas rémunérée et ne produira pas de droits à congés payés.

B8
PJ
7

Article 2 – Allocation de départ en retraite

Le présent accord fixe les nouvelles modalités de calcul de l'allocation de départ en retraite des agents de maîtrise et des cadres, en modification de l'accord du 18 décembre 2014.

2.1. Salariés ayant le statut d'agent de maîtrise

Les dispositions de l'article 5 intitulé « *Allocation de départ en retraite des agents de maîtrise* » de l'accord du 18 décembre 2014 portant révision du montant des indemnités de licenciement et des allocations de départ à la retraite conventionnelles des agents de maîtrise et des cadres, et par voie de conséquence, les dispositions de l'article 9 intitulé « *Allocation de départ en retraite* » de l'annexe II de la Convention collective d'entreprise Carrefour, sont annulées et remplacées par les dispositions suivantes :

« Le montant brut de l'allocation de départ en retraite ou de mise à la retraite versée à un salarié qui quitte volontairement l'entreprise pour faire valoir ses droits à pension de vieillesse ou qui est mis à la retraite dans le respect des dispositions légales en vigueur, est calculé comme suit :

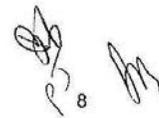
Pour une présence ininterrompue dans l'entreprise comprise entre 2 et 5 ans, l'allocation de départ en retraite est calculée sur la base de 5/10^{ème} de mois par année de présence.

Au-delà de 5 ans de présence ininterrompue dans l'entreprise, l'allocation de départ en retraite est calculée sur la base de 8/10^{ème} de mois par année de présence.

Pour les agents de maîtrise bénéficiant, lors de leur départ en retraite, du dispositif de temps partiel senior, le montant brut de l'allocation de départ en retraite sera calculé sur la base contractuelle applicable antérieurement à l'entrée du salarié dans le dispositif de temps partiel senior. Le montant brut de l'allocation de départ en retraite est plafonné dans les conditions suivantes :

- *en cas de départ en retraite avant le 1^{er} janvier 2020, le plafond du montant brut de l'allocation de départ en retraite est fixé à 12 mensualités ;*
- *en cas de départ en retraite entre le 1^{er} janvier 2020 et le 31 décembre 2020, le plafond du montant brut de l'allocation de départ en retraite est fixé à 10 mensualités ;*
- *en cas de départ en retraite entre le 1^{er} janvier 2021 et le 31 décembre 2021, le plafond du montant brut de l'allocation de départ en retraite est fixé à 8 mensualités ;*
- *en cas de départ en retraite à compter du 1^{er} janvier 2022, le plafond du montant brut de l'allocation de départ en retraite est fixé à 6 mensualités.*

Le versement de l'allocation de départ volontaire en retraite est subordonné à la remise par le salarié de tout élément justifiant de la liquidation effective de sa pension de vieillesse. »



2.2. Salariés ayant le statut de cadre

Les dispositions de l'article 6 intitulé « Allocation de départ en retraite des cadres » de l'accord du 18 décembre 2014 portant révision du montant des indemnités de licenciement et des allocations de départ à la retraite conventionnelles des agents de maîtrise et des cadres, et par voie de conséquence, les dispositions de l'article 10 intitulé « Allocation de départ en retraite » de l'annexe III de la Convention collective d'entreprise Carrefour, sont annulées et remplacées par les dispositions suivantes :

« Le montant brut de l'allocation de départ en retraite ou de mise à la retraite versée à un salarié qui quitte volontairement l'entreprise pour faire valoir ses droits à pension de vieillesse ou qui est mis à la retraite dans le respect des dispositions légales en vigueur, est calculé comme suit :

Pour une présence ininterrompue dans l'entreprise comprise entre 2 et 5 ans, l'allocation de départ en retraite est calculée sur la base de 5/10^{ème} de mois par année de présence.

Au-delà de 5 ans de présence ininterrompue dans l'entreprise, l'allocation de départ en retraite est calculée sur la base de 8/10^{ème} de mois par année de présence. Pour les cadres bénéficiant, lors de leur départ en retraite, du dispositif forfait jours « réduit » senior ou du forfait jours « Transition Retraite », le montant brut de l'allocation de départ en retraite sera calculé sur la base contractuelle applicable antérieurement à l'entrée du salarié dans l'un de ces dispositifs. Le montant brut de l'allocation de départ en retraite est plafonné dans les conditions suivantes :

- *en cas de départ en retraite avant le 1^{er} janvier 2020, le plafond du montant brut de l'allocation de départ en retraite est fixé à 12 mensualités ;*
- *en cas de départ en retraite entre le 1^{er} janvier 2020 et le 31 décembre 2020, le plafond du montant brut de l'allocation de départ en retraite est fixé à 10 mensualités ;*
- *en cas de départ en retraite entre le 1^{er} janvier 2021 et le 31 décembre 2021, le plafond du montant brut de l'allocation de départ en retraite est fixé à 8 mensualités ;*
- *en cas de départ en retraite à compter du 1^{er} janvier 2022, le plafond du montant brut de l'allocation de départ en retraite est fixé à 6 mensualités.*

Le versement de l'allocation de départ volontaire en retraite est subordonné à la remise par le salarié de tout élément justifiant de la liquidation effective de sa pension de vieillesse. »

B8
AS 9 PJ

Article 3 – Bilan retraite et Coaching de préparation au départ en retraite

3.1. Bilan retraite

La Direction et les organisations syndicales ont souhaité rappeler dans le cadre du présent accord le dispositif « Reconstitution de carrière », mis en place dans l'accord sur le contrat de génération, et bénéficiant aux agents de maîtrise et aux cadres, âgés de 57 ans et plus.

Dans le cadre de l'accord relatif au contrat de génération du 28 octobre 2013, l'entreprise s'est engagée à mettre en place un dispositif de reconstitution de carrière pour les salariés âgés de 57 ans et plus.

Afin de pérenniser ce dispositif, celui-ci est directement intégré dans le présent accord pour renforcer l'information des salariés qui souhaitent bénéficier de ce service.

L'entreprise fait appel à une société prestataire de service qui est sélectionnée pour son expertise technique et sa qualité de service dans le domaine de la retraite. Cette société prend connaissance du contexte des hypermarchés et du profil des salariés qui la composent.

Sur la base du volontariat, les salariés qui souhaitent adhérer à ce service, transmettront, à la société prestataire de services, après avoir averti la direction de leur établissement :

- un formulaire qui validera leur candidature,
- les informations individuelles permettant de constituer le bilan individuel retraite.

Sur la base des renseignements fournis par le salarié, la société prestataire de service établira un bilan individuel retraite retraçant :

- l'ensemble de la carrière du salarié,
- les périodes non cotisées ou non validées,
- les caisses de cotisation retraite du régime général et du régime complémentaire,
- l'âge et la date de liquidation de départ en retraite à taux plein,
- une simulation de la pension de retraite à taux plein.

Dans les 12 mois suivant l'adhésion, le salarié pourra bénéficier, à sa demande expresse, de bilans individuels de retraite permettant de simuler des hypothèses de calcul de liquidation de départ en retraite différentes du taux plein.

En complément de l'accompagnement par les services Ressources Humaines, le prestataire choisi pour réaliser ces bilans sera également informé et formé à l'utilisation des mesures prévues dans le présent accord afin d'accompagner le salarié qui le souhaite dans les différents choix qui s'offrent à lui dans les deux ans précédant son départ à la retraite.

PJ10
DG
M

3.2. Coaching de préparation retraite

Par ailleurs, les parties ont souhaité compléter ce « Bilan retraite » par un nouveau dispositif destiné à permettre aux salariés d'aborder le plus sereinement possible la transition entre l'activité professionnelle et la retraite.

Ainsi, les salariés pourront, s'ils le souhaitent, bénéficier d'une préparation à la retraite dans le cadre d'une formation suivie avant le départ effectif à la retraite, auprès d'un organisme externe désigné par la société. Le contenu pédagogique de cette formation sera validé par la Commission mixte paritaire visée à l'article 4 du présent accord.

Cette formation aura pour objet de leur permettre d'élaborer un projet personnel.

Pour accéder à ce module de formation, les salariés devront, après avoir informé la Direction de leur date de départ en retraite, formuler leur demande, au plus tard, dans les deux ans précédant leur départ effectif en retraite. Une information sera remise par la Direction aux salariés.

Article 4 – Commission paritaire de suivi

Le suivi de l'application du présent accord sera assuré par la Commission paritaire de suivi dénommée « Commission Accompagnement de fins de carrière ».

Elle se réunira au moins une fois par an. Elle sera composée de quatre représentants par organisations syndicales signataires représentatives au niveau du périmètre de négociation de cet accord, et de représentants de la Direction.

Article 5 – Durée

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et prendra effet le 31 décembre 2016.

Article 6 – Adhésion

Conformément à l'article L. 2261-3 du Code du travail, toute organisation syndicale représentative, 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 secrétariat-greffe du Conseil de prud'hommes compétent et à la DIRECCTE.

Cette adhésion sera notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception aux parties signataires dans un délai de huit jours à compter de celle-ci.

PC
AR 11 PJ

Article 7 – Révision

Chacune des parties signataires ou adhérentes pourra solliciter la révision du présent accord selon les modalités suivantes :

- toute demande de révision devra être adressée par lettre recommandée avec accusé de réception aux autres parties signataires et adhérentes, et comporter l'indication des dispositions dont la révision est demandée ;
- le plus rapidement possible et au plus tard dans un délai de trois mois suivant la réception de cette lettre, les parties signataires et adhérentes devront ouvrir une négociation en vue de la rédaction d'un nouveau texte et, le cas échéant, la conclusion d'un accord de révision.

L'éventuel avenant de révision se substituera de plein droit aux dispositions du présent accord qu'il modifiera.

Article 8 – Dénonciation

Le présent accord pourra être dénoncé à tout moment par l'une ou l'autre des parties signataires ou adhérentes sous réserve de respecter un préavis de trois mois.

Cette dénonciation devra être notifiée à l'ensemble des autres signataires par lettre recommandée avec accusé de réception et faire l'objet d'un dépôt dont les conditions sont fixées par voie réglementaire.

Dans ce cas, la Direction et les organisations syndicales représentatives se réuniront pendant la période de préavis pour discuter des possibilités de conclure un accord de substitution.

Article 9 – Publicité et dépôt de l'accord

Conformément à l'article L. 2231-5 du Code du travail, le présent accord sera notifié par la Direction à l'ensemble des organisations syndicales représentatives.

Le présent accord sera déposé auprès de la Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE) de l'Essonne (Evry), en deux exemplaires, dont une version originale sur support papier signée des parties et une version sur support électronique.

Un exemplaire original du présent accord sera également remis au secrétariat greffe du Conseil de prud'hommes d'Evry.

Le présent accord sera diffusé dès sa signature dans l'ensemble des établissements concernés.

Le présent accord est fait en nombre suffisant pour remise à chacune des parties signataires.

PT 12 DG

A Evry, le 8/12 2016

Pour la Direction
Agnès BEKOURIAN
Directrice des Relations Sociales



Pour la Confédération Française
Démocratique du Travail (C.F.D.T)
Thierry BABOT

Pour le Syndicat National CFE/CGC de
l'Encadrement du Groupe Carrefour
(SNEC CFE / CGC AGRO)
Gérard BASNIER

Pour La CONFEDERATION GENERALE DU
TRAVAIL (C.G.T)
Mohamed BEDHOUCHE

Pour La Fédération Générale des Travailleurs
de l'Agriculture, de l'Alimentation, des
Tabacs et Allumettes – Force Ouvrière
(F.G.T.A/F.O)
Jacqueline POITOU



ANNEXE IV - STATUT DU PERSONNEL DES MAGASINS OUVERTS OU ACQUIS APRES LE 31 MARS 1999

ANNEXE IV - STATUT DU PERSONNEL DES MAGASINS OUVERTS OU ACQUIS APRES LE 31 MARS 1999.....	485
ARTICLE 1 Etablissements concernés	485
ARTICLE 2 Statut collectif.....	485
ARTICLE 3 Grille de salaires.....	485
ARTICLE 4 Prime de fin d'année	485
ARTICLE 5 Prime de vacances	486
ARTICLE 6 Durée du temps de travail	486
ARTICLE 7 Ouvres sociales du comité d'établissement	486

ANNEXE IV - STATUT DU PERSONNEL DES MAGASINS OUVERTS OU ACQUIS APRES LE 31 MARS 1999

Les parties signataires du présent accord, conscientes des impératifs économiques et soucieuses de ne pas entraver l'expansion de l'entreprise, conviennent de détacher pour les magasins en début d'exploitation ou nouvellement acquis la détermination de certains éléments de la rémunération de la Convention Collective Carrefour, en vue de favoriser les nouvelles ouvertures ou les nouvelles acquisitions d'établissements.

Les mesures arrêtées à la présente annexe, ont pour objet d'adapter, pour les établissements définis à l'article 1 ci-dessous, les dispositions de l'accord d'entreprise conformément aux ex articles L 132-19 et L 132-23 du Code du travail. Elles permettent ainsi de maintenir un niveau élevé de compétitivité et de rémunération dans l'ensemble de l'entreprise.

ARTICLE 1 Etablissements concernés

Les présentes dispositions déterminent le statut du personnel embauché dans les établissements qui viendraient à s'ouvrir ou à se créer après le 31 mars 1999 ou du personnel appartenant à des établissements venant à intégrer juridiquement l'une des Sociétés adhérentes à la Convention Collective Carrefour après le 31 mars 1999, et ce pour la durée d'affectation de ce personnel dans l'établissement considéré.

ARTICLE 2 Statut collectif

Les salariés ainsi visés bénéficient du statut collectif Carrefour tel qu'il résulte de la Convention Collective de Branche et des accords d'entreprise Carrefour en toutes leurs dispositions à l'exception, en ce qui concerne ces derniers, des dispositions qui déterminent la rémunération directe et indirecte de la prestation de travail. Sont ainsi visés le salaire de l'emploi, la prime de vacances, la prime de fin d'année et tout autre prime pouvant être instituée en tant qu'élément de la rémunération directe ou indirecte de la prestation de travail.

Les dispositions qui déterminent la rémunération directe ou indirecte telles qu'évoquées dans le paragraphe précédent feront l'objet d'une mise en place progressive dans les établissements concernés.

Elles se substitueront pour les établissements venant à être intégrés dans l'une des Sociétés adhérentes, aux éléments de rémunération existant précédemment dans la mesure où ces éléments présentent, même en partie seulement, le même caractère, la même finalité ou la même appellation. Les autres éléments de rémunération non remplacés et à caractère non aléatoire seront supprimés et intégrés à la rémunération mensuelle brute des salariés bénéficiaires présents au jour de l'intégration.

ARTICLE 3 Grille de salaires

Pour la détermination du salaire de l'emploi, les niveaux hiérarchiques de la classification des emplois Carrefour, tels qu'ils résultent de la Convention Collective Carrefour, sont appliqués.

Le taux horaire pour chaque niveau, tel qu'il sert de base à l'établissement de la grille des salaires, sera celui de la Grille de Référence Carrefour affecté d'un abattement de 5%.

En outre, pour les établissements intégrés dans l'une des Sociétés adhérentes à la Convention Collective Carrefour, cet abattement ne pourra dépasser celui constaté lors de l'intégration juridique.

L'abattement du taux horaire sera automatiquement réduit de 1% par an dans la limite du taux horaire de la Grille de Référence Carrefour. Cette réduction prendra effet au 1er septembre de chaque année à compter de la première année civile suivant la création de l'établissement ou de son intégration juridique.

ARTICLE 4 Prime de fin d'année

Le premier règlement de cette prime interviendra avec la paie du mois de décembre suivant la création ou l'intégration juridique de l'établissement. Le versement d'au moins 75% du montant brut de cette prime sera effectué sous forme d'acompte dans les trois premiers jours ouvrables du mois de décembre.

A cette date, cette prime se substituera aux primes éventuellement versées par l'établissement dans la mesure où ces primes ont, même en partie seulement, le caractère de prime de fin d'année, de prime annuelle ou semestrielle, de gratification ou de treizième mois.

ARTICLE 5 Prime de vacances

Le premier règlement de cette prime interviendra avec la paie du mois de juin de la deuxième année civile suivant la création ou l'intégration juridique de l'établissement.

A cette date, cette prime se substituera aux primes éventuellement versées par l'établissement dans la mesure où ces primes ont, même en partie seulement, le caractère de prime de vacances, de prime semestrielle, de prime de congés annuels ou de gratification.

ARTICLE 6 Durée du temps de travail

Pour recevoir application, les Titres 31, 33, 34, 35, 42 et 43 de l'accord d'entreprise Carrefour du 31 mars 1999 relatifs à la durée du temps de travail devront faire l'objet d'une adhésion par accord d'établissement spécifique. Cet accord devra prévoir les modalités de réduction du temps de travail étalées dans le temps.

Faute d'accord, les dispositions légales et réglementaires en vigueur seront seules applicables et les dispositions de la convention collective d'entreprise Carrefour relatives au temps de travail entreront automatiquement en vigueur au 1er janvier de la cinquième année civile suivant la création ou l'intégration juridique de l'établissement.

ARTICLE 7 Ouvres sociales du comité d'établissement

En cas de création ou d'intégration juridique d'un nouvel établissement le taux de financement de ses activités sociales et culturelles sera fixé à 0,50% de la masse salariale à compter du premier jour sa création ou de son intégration juridique, sauf à ce qu'il bénéficie déjà d'un taux supérieur qui lui sera alors conservé.

Ce taux évoluera ensuite pour l'établissement concerné à raison de 0,10% par an de la masse salariale dans la limite de 1%.

ANNEXE V – REGIMES DE PREVOYANCE

ANNEXE V – REGIMES DE PREVOYANCE 488

**ACCORD COLLECTIF D'ENTREPRISE D'ADHESION AUX ACCORDS
DE GROUPE CARREFOUR RELATIF A LA PROTECTION SOCIALE
COMPLEMENTAIRE 488**

ANNEXE V – REGIMES DE PREVOYANCE

**ACCORD COLLECTIF D'ENTREPRISE D'ADHESION AUX
ACCORDS DE GROUPE CARREFOUR RELATIF A LA
PROTECTION SOCIALE COMPLEMENTAIRE**

ACCORD COLLECTIF D'ENTREPRISE D'ADHESION
AUX ACCORDS DE GROUPE CARREFOUR
RELATIF A LA PROTECTION SOCIALE COMPLEMENTAIRE

ENTRE

Les sociétés CARREFOUR HYPERMARCHES S.A.S, CARCOOP, CARREFOUR MARCHANDISES INTERNATIONALES, CARREFOUR MANAGEMENT, CARREFOUR PARTENARIAT INTERNATIONAL, CARREFOUR IMPORT, CENTRE DE FORMATION ET DE COMPETENCES, représentées par Stéphane BURON, Directeur des Relations Sociales,

D'une part,

ET

Les organisations syndicales ci-dessous désignées :

LA FEDERATION DES SERVICES C.F.D.T.

Représentée par M. Serge CORFA, Délégué syndical national hypermarchés, dûment habilité,

LE SYNDICAT NATIONAL CFE-CGC DE L'ENCADREMENT DU GROUPE CARREFOUR (SNEC C.F.E-C.G.C Agro)

Représenté par M. Thierry FARAUT, Délégué syndical national adjoint hypermarchés, dûment habilité,

LA CONFEDERATION GENERALE DU TRAVAIL (C.G.T.)

Représentée par Mme Claudette MONTOYA, Déléguée syndicale nationale hypermarchés, dûment habilitée,

LA FEDERATION GENERALE DES TRAVAILLEURS DE L'AGRICULTURE, DE L'ALIMENTATION, DES TABACS ET ALLUMETTES – FORCE OUVRIERE (F.G.T.A. / F.O.)

Représentée par M. Michel ENGUELZ, Délégué syndical national hypermarchés, dûment habilité,

d'autre part.

ME

SB
H
TS

Après avoir rappelé la démarche engagée au niveau du Groupe Carrefour France en vue d'harmoniser les couvertures de prévoyance et de remboursement de frais de santé au bénéfice des salariés de l'ensemble des entreprises du groupe en France et pris connaissance des accords en résultant, les parties ont décidé, après information/consultation du comité central d'entreprise, et en application de l'article L. 911-1 du Code de la sécurité sociale, ce qui suit :

Article 1.

Les partenaires sociaux ont décidé d'adhérer aux accords de groupe suivants :

- > accord collectif de groupe instituant une garantie complémentaire de remboursement de frais de santé pour l'ensemble du personnel du 30 juin 2014.
- > accord collectif de groupe instituant une garantie complémentaire de prévoyance pour les employés du 30 juin 2014.
- > accord collectif de groupe instituant une garantie complémentaire de prévoyance pour les cadres et agents de maîtrise du 30 juin 2014.

Article 2.

Le présent accord se substitue à toutes les dispositions issues de décisions unilatérales, d'usage, d'accords collectifs, ou de toute autre pratique en vigueur dans l'entreprise en matière de protection sociale complémentaire, et plus particulièrement aux accords et avenants suivants :

- Accord Inter Entreprises Régime de Prévoyance « Incapacité-Invalidité-Décès » catégorie Employés-Ouvriers du 6 mars 2003
- Accord Inter Entreprises Régime de Prévoyance « Incapacité-Invalidité-Décès » catégorie Agents de Maîtrise du 6 mars 2003
- Accord Inter Entreprises Régime de Prévoyance « Incapacité-Invalidité-Décès » catégorie Cadres du 6 mars 2003
- Accord Inter Entreprises Régime de Prévoyance « Maladie-Chirurgie-Maternité » du 6 mars 2003
- Avenant à l'accord du 6 mars 2003 Régime de Prévoyance « Incapacité-Invalidité-Décès » catégorie Employés-Ouvriers du 27 septembre 2004
- Avenant à l'accord du 6 mars 2003 Régime de Prévoyance « Maladie-Chirurgie-Maternité » catégorie Employés-Ouvriers du 27 septembre 2004
- Avenant à l'accord Inter Entreprises Régime de Prévoyance « Incapacité-Invalidité-Décès » catégorie Employés-Ouvriers du 10 octobre 2005
- Avenant à l'accord Inter Entreprises Régime de Prévoyance « Incapacité-Invalidité-Décès » catégorie Agents de Maîtrise du 10 octobre 2005
- Avenant à l'accord Inter Entreprises Régime de Prévoyance « Incapacité-Invalidité-Décès » catégorie Cadres du 10 octobre 2005
- Avenant à l'accord Inter Entreprises Régime de Prévoyance « Maladie-Chirurgie-Maternité » Ensemble du personnel du 8 juin 2006
- Avenant à l'accord Inter Entreprises Régime de Prévoyance « Maladie-Chirurgie-Maternité » Ensemble du personnel du 28 janvier 2009
- Avenant à l'accord Inter Entreprises Régime de Prévoyance « Maladie-Chirurgie-Maternité » Ensemble du personnel du 13 novembre 2009
- Avenant à l'accord Inter Entreprises Régime de Prévoyance « Maladie-Chirurgie-Maternité » Ensemble du personnel du 13 juin 2012

E
SIB

Article 3.

Le présent accord entre en vigueur au même moment que les stipulations des accords de groupe mentionnés à l'article 1.

Article 4.

Conformément aux articles L.2231-6 et D.2231-2 et suivants du Code du travail, un exemplaire du présent accord sera déposé auprès de la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE), ainsi qu'au secrétariat greffe du conseil de prud'hommes du lieu de sa conclusion.

Une version sur support électronique est également communiquée à la DIRECCTE du lieu de signature de l'accord.

Un exemplaire signé du présent accord sera remis à chaque organisation syndicale représentative au niveau du groupe de sociétés relevant de la Convention Collective d'Entreprise CARREFOUR. Le présent accord sera diffusé dès sa signature dans l'ensemble des établissements concernés.

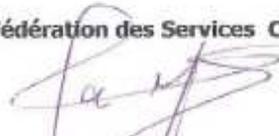
Le présent accord est fait en nombre suffisant pour remise à chacune des parties signataires.

A Evry, le 30 juin 2014

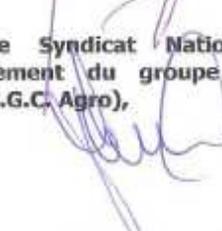
Pour la Direction,



Pour la Fédération des Services C.F.D.T.,

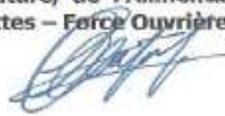


Pour Le Syndicat National CFE-CGC de l'Encadrement du groupe Carrefour (SNEC C.F.E. /C.G.C. Agro),



Pour la Confédération Générale du Travail (C.G.T.),

Pour la Fédération Générale des Travailleurs de l'Agriculture, de l'Alimentation, des Tabacs et Allumettes – Force Ouvrière (F.G.T.A. – F.O.)



ANNEXE VI – RETRAITE COMPLEMENTAIRE

ANNEXE VI – RETRAITE COMPLEMENTAIRE 493

**1) ACCORD « INTERENTREPRISES » RELATIF AU CHANGEMENT
D'ADHESION AUX INSTITUTIONS DE RETRAITE COMPLEMENTAIRE
DANS LE CADRE D'UNE « CLAUSE DE RESPIRATION »..... 493**

**2) ACCORD COLLECTIF INSITUTANT UN REGIME DE RETRAITE
SUPPLEMENTAIRE A COTISATIONS DEFINIES AU BENEFICE DES
AGENTS DE MAITRISE, TECHNICIENS ET CADRES 499**

ANNEXE VI – RETRAITE COMPLEMENTAIRE

- | |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>1) ACCORD « INTERENTREPRISES » RELATIF AU CHANGEMENT D'ADHESION AUX INSTITUTIONS DE RETRAITE COMPLEMENTAIRE DANS LE CADRE D'UNE « CLAUSE DE RESPIRATION »</p> |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

**ACCORD « INTERENTREPRISES » RELATIF AU CHANGEMENT D'ADHESION
AUX INSTITUTIONS DE RETRAITE COMPLEMENTAIRE DANS LE CADRE
D'UNE « CLAUSE DE RESPIRATION »**

1. ENTRE

Les Sociétés CARREFOUR Hypermarchés S.A.S; SOGARA France ; CARCOOP France; GMI. France ;
CARREFOUR Marchandises Internationales ; CARREFOUR Management ; CARREFOUR Formation Hypermarchés
France ; CONTINENT 2001 ; S.N.S., CARREFOUR Europe ; LA CIOTAT Distribution, PERPIGNAN Distribution,
RIOM Distribution, HYPARL.O. représentées par Stéphane BURON, Directeur des Relations Sociales,

D'une part

Et

Les Organisations syndicales ci-dessous désignées :

LA FEDERATION DES SERVICES (C.F.D.T.)

Représentée par M. Serge CORFA, Délégué national hypermarchés, dûment habilité,

**LA CONFEDERATION FRANCAISE DE L'ENCADREMENT /
CONFEDERATION GENERALE DES CADRES (C.F.E. / C.G.C. - SNEC)**

Représentée par M. Gérard BASNIER, Délégué national hypermarchés, dûment habilité,

LA CONFEDERATION GENERALE DU TRAVAIL (C.G.T.)

Représentée par Mme Claudette MONTOYA, Délégué national hypermarchés, dûment habilité,

**LA FEDERATION GENERALE DES TRAVAILLEURS DE L'AGRICULTURE,
DE L'ALIMENTATION, DES TABACS ET ALLUMETTES - FORCE OUVRIERE
(F.G.T.A. / F.O.)**

Représentée par M. Michel ENGUELZ, Délégué national adjoint, dûment mandaté,

D'AUTRE PART,



The image shows several handwritten signatures in black ink. There are three distinct signatures, with some overlapping. The signatures appear to be initials or names, possibly corresponding to the representatives mentioned in the text above.

PREAMBULE

Par circulaire commune n° 2007-9 DRE du 27 juin 2007, les commissions paritaires de l'AGIRC et de l'ARRCO ont entériné la procédure dite de la « clause de respiration », par laquelle les entreprises et groupes d'entreprises peuvent demander le regroupement de leurs adhésions en matière de retraite complémentaire cadres et non cadres, auprès d'un même groupe de protection sociale, dans des cas non prévus par la réglementation relative aux changements d'institutions.

A ce jour, les entreprises adhèrent principalement aux institutions du groupe REUNICA pour le collège cadre. En revanche, les salariés du collège non cadre sont affiliés aux institutions des groupes AG2R, HUMANIS, MALAKOFF-MEDERIC, MORNAY, APICIL, NOVALIS-TAITBOUT et REUNICA.

Les partenaires sociaux, d'une part et la direction, d'autre part, se sont réunis afin d'examiner l'opportunité de se saisir de la faculté offerte par les « clauses de respiration », afin de favoriser notamment la mobilité et ainsi faciliter la gestion des carrières. Une telle décision devant s'inscrire dans la durée, les réunions organisées ont eu pour objet principal de déterminer les avantages essentiels d'un tel regroupement.

Il est rapidement apparu que les mutations « intra-groupe » sont fréquentes et nombreuses et que l'adhésion des entreprises et partant, l'affiliation de leurs salariés aux mêmes institutions de retraite, permettrait de simplifier la gestion des ressources humaines et rendrait plus lisible le statut collectif des salariés. Pour ces derniers, il est certain que l'unification des institutions gestionnaires faciliterait leurs démarches de liquidations de leurs droits à retraite complémentaire.

Enfin, il est important de souligner que le changement d'institution n'aura aucune incidence sur les pensions de retraite et de réversion en cours de service, qui demeureront servies par l'institution auprès de laquelle elles ont été liquidées.

Il a donc été décidé ce qui suit, après information et consultation des comités d'entreprise de chaque entité partie à l'accord.

h3 KE

SS

2





Article 1. Objet de l'accord

Le présent accord a pour objet le regroupement des adhésions des entreprises signataires aux Institutions de retraite AGIRC et ARRCO dont sont ressortissants leurs salariés respectifs.

Il s'applique à l'ensemble des entreprises signataires et sa prise d'effet est subordonnée à l'autorisation des instances de l'AGIRC et de l'ARRCO.

Article 2. Choix des institutions de retraite gestionnaires

Les parties au présent accord conviennent de demander le rattachement des entreprises visées à l'article 1^{er} aux institutions de retraite complémentaire du groupe paritaire de protection sociale dénommé REUNICA, soit :

- L'institution REUNI RETRAITE SALARIES, membre de l'ARRCO, pour les salariés employés et agents de maîtrise (sur la totalité du salaire brut) et pour les salariés cadres (sur le salaire brut, limité au plafond de la Sécurité Sociale)
- L'institution REUNI RETRAITE CADRES, membre de l'AGIRC, pour les salariés relevant du collège cadre (sur la fraction de salaire brut comprise entre 1 plafond et 8 plafonds de la Sécurité Sociale)

Les signataires du présent accord s'engagent à maintenir ce choix pendant une durée minimale de cinq ans, sauf survenance de faits générateurs justifiant le regroupement, ensemble ou séparément, de leurs adhésions respectives auprès d'autres institutions de retraite.

Article 3. Taux de cotisations des caisses de retraite

Le présent accord ne modifie en rien les taux de cotisations de retraite complémentaire (part salariale et part patronale) actuellement en vigueur au sein des entreprises entrant dans le champ d'application du présent accord.

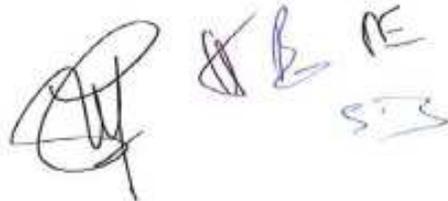
Article 4. Date d'effet – durée

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée, sous condition suspensive de l'autorisation du transfert des adhésions par les bureaux des conseils d'administration des fédérations AGIRC et ARRCO.

Il prendra effet au 1^{er} janvier qui suivra l'accord des instances de l'AGIRC et de l'ARRCO

Il pourra faire l'objet d'une révision ou d'une dénonciation selon les modalités suivantes:

3



- 4.1 A la demande des entreprises ou d'une ou plusieurs organisations syndicales représentatives signataires ou adhérentes au présent accord ou par voie de note d'information des salariés consultés à la diligence de l'employeur, une négociation de révision de l'accord, pourra être engagée à tout moment, dans les conditions prévues par le code du travail.

La révision interviendra dans les mêmes formes que celles de la conclusion et sera déposée à la Direccte du lieu de sa conclusion.

- 4.2 Chaque entreprise peut décider de mettre un terme à son adhésion au présent accord dans les mêmes formes que celles de sa conclusion.

Sa démission sera, en outre, notifiée aux signataires du présent accord, par lettre recommandée avec avis de réception, puis déposée à la Direccte dans les mêmes conditions que la conclusion de l'accord ou l'adhésion initiale.

Lorsque l'accord est dénoncé par une partie des entreprises adhérentes seulement, il continue de produire ses effets entre les autres entreprises adhérentes.

- 4.3 En outre, il est expressément convenu que le présent accord cessera de produire effet à l'égard de toute entreprise entrant dans son champ d'application, qui serait tenue de modifier son adhésion aux institutions de retraite visées à l'article 2, du fait d'une opération constitutive d'un fait générateur de changement d'institutions au sens de la réglementation AGIRC-ARRCO (et notamment en cas de fusion, absorption totale ou partielle d'une entreprise par une autre ou cession d'un établissement, y compris les cessions ou restructurations nées d'un plan de redressement arrêté par un tribunal de commerce, etc.)

Dans ce cas, l'entreprise concernée présentera sa démission au présent accord dans les formes précisées au point 4-2 ci-dessus.

Article 5. Information consultation des instances représentatives du personnel

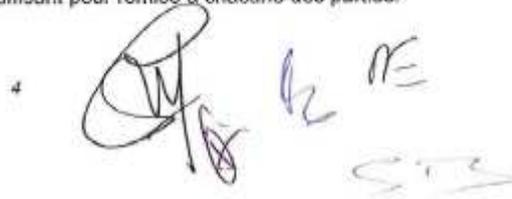
Cet accord a fait l'objet d'une information consultation des Comités Centraux et Comité d'entreprise des sociétés signataires, préalablement à sa signature.

Article 6. Dépôt et publicité

Conformément à la loi, le présent accord sera déposé à la diligence de la direction, en deux exemplaires, dont un sous format électronique, auprès de la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi de l'Essonne (Evry) et en un exemplaire auprès du greffe du Conseil de Prud'hommes d'Evry.

Un exemplaire sera remis à chaque signataire, ainsi qu'au comité central d'entreprise. Mention de cet accord sera faite sur les panneaux réservés à la Direction pour sa communication avec le personnel.

Le présent accord est fait en nombre suffisant pour remise à chacune des parties.

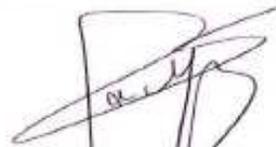


A Evry, le 27 février 2012

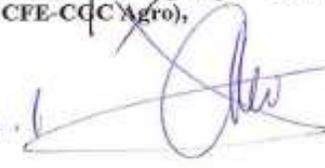
Pour la Direction,
Stéphane BURON
Directeur des Relations Sociales



Pour la Fédération des Services (C.F.D.T.),



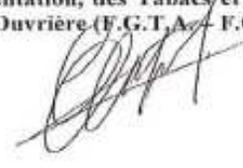
Pour le Syndicat National CFE-CGC de
l'encadrement du groupe Carrefour
(SNEC CFE-CGC Agro),



Pour la Confédération Générale du Travail
(C.G.T.),



Pour la Fédération Générale des
Travailleurs de l'Agriculture, de
l'Alimentation, des Tabacs et Allumettes -
Force Ouvrière (F.G.T.A. - F.O.),



**2) ACCORD COLLECTIF INSTAURANT UN REGIME DE
RETRAITE SUPPLEMENTAIRE A COTISATIONS
DEFINIES AU BENEFICE DES AGENTS DE MAITRISE,
TECHNICIENS ET CADRES**

**Accord collectif instituant un régime de retraite supplémentaire à cotisations
définies au bénéfice des agents de maîtrise, techniciens et cadres**

ENTRE :

Les sociétés CARREFOUR HYPERMARCHES SAS, CARREFOUR MARCHANDISES INTERNATIONALES (CMI), CARREFOUR IMPORT, CENTRE DE FORMATION ET DE COMPETENCES, CARREFOUR MANAGEMENT ET CARREFOUR PARTENARIAT INTERNATIONAL, représentées par Madame Agnès BEKOURIAN, en sa qualité de Directrice des Relations Sociales.

D'une part,

Et,

Les organisations syndicales ci-dessous désignées :

LA CONFEDERATION FRANCAISE DEMOCRATIQUE DU TRAVAIL (C.F.D.T.)

Représentée par Monsieur Thierry BABOT, Délégué Syndical National Hypermarchés, dûment habilité,

LE SYNDICAT NATIONAL CFE-CGC DE L'ENCADREMENT DU GROUPE CARREFOUR (SNEC C.F.E.-C.G.C Agro)

Représenté par Monsieur Gérard BASNIER, Délégué Syndical National Hypermarchés, dûment habilité,

LA CONFEDERATION GENERALE DU TRAVAIL (C.G.T.)

Représenté par Monsieur Mohamed BEDHOUCHE, Délégué Syndical National Hypermarchés, dûment habilité,

LA FEDERATION GENERALE DES TRAVAILLEURS DE L'AGRICULTURE, DE L'ALIMENTATION, DES TABACS ET ALLUMETTES – FORCE OUVRIERE (F.G.T.A. / F.O.)

Représentée par Madame Jacqueline POITOU, Déléguée Syndicale Nationale Hypermarchés, dûment habilitée,

D'autre part,

AB BG JP

PREAMBULE

En France, les régimes de retraite de base obligatoires (Sécurité sociale, ARRCO et AGIRC) sont en situation de déséquilibre croissant depuis des années, notamment en raison de l'augmentation du nombre de retraités au regard du nombre d'actifs cotisants dans le cadre des systèmes de retraite par répartition.

Si l'évolution démographique favorable au vieillissement de la population est le corollaire positif de ces difficultés d'équilibre financier, il n'en devient pas moins urgent de rechercher des solutions nouvelles.

Car malgré de nombreuses réformes, les constats restent les mêmes : l'évolution du taux de remplacement des retraites en tout premier lieu pour les cadres et les agents de maîtrise ne cesse de se détériorer. Ces derniers sont en effet particulièrement concernés par les baisses de revenu lors de la retraite.

C'est ainsi que dans le cadre du présent accord, la Direction et les partenaires sociaux ont souhaité concevoir et mettre en œuvre un système additionnel aux régimes obligatoires à destination des collaborateurs les plus exposés au différentiel entre salaire de fin d'activité et pension de retraite, à savoir les cadres et agents de maîtrise du périmètre du présent accord.

La Direction et les organisations syndicales représentatives se sont ainsi réunies afin d'instituer un régime de retraite supplémentaire à cotisations définies qui permettra de compléter le montant des prestations de retraite servies par les régimes de base et complémentaires obligatoires aux agents de maîtrise et cadres et donc d'améliorer leur niveau de retraite.

Ainsi, l'objectif de ce régime est de pallier au plafonnement des retraites de base et complémentaires en permettant à ces salariés de bénéficier d'un taux de remplacement satisfaisant et équilibré.

Le présent accord institue donc un régime de retraite supplémentaire à cotisations définies au bénéfice des agents de maîtrise, techniciens et cadres, conformément aux dispositions de l'article L. 911-1 du Code de la sécurité sociale.

B6²
JP MB

ARTICLE 1 - OBJET

Le présent accord a pour objet d'organiser l'adhésion des salariés bénéficiaires au contrat d'assurance collective souscrit auprès d'un organisme assureur habilité.

ARTICLE 2 – SALARIES BENEFICIAIRES

ARTICLE 2.1 - GENERALITES

Le présent régime concerne les agents de maîtrise, techniciens ainsi que les cadres au sens de la classification des salariés de la Convention collective nationale du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire du 12 juillet 2001 (IDCC n° 2216), ayant au moins 12 mois d'ancienneté.

ARTICLE 2.2 - SUSPENSION DU CONTRAT DE TRAVAIL

L'adhésion des salariés est maintenue en cas de suspension de leur contrat de travail, quelle qu'en soit la cause, dès lors qu'ils bénéficient, pendant cette période, d'un maintien de salaire, total ou partiel, d'indemnités journalières complémentaires financées au moins en partie par l'employeur.

Dans une telle hypothèse, l'employeur verse une contribution calculée selon les règles applicables à la catégorie dont relève le salarié pendant toute la période de suspension du contrat de travail indemnisée. Parallèlement, le salarié doit obligatoirement continuer à acquitter sa propre part de cotisation.

Par ailleurs, la Direction s'engage à intégrer auprès de l'organisme assureur retenu dans le cadre de l'appel d'offres, un maintien à titre gratuit des cotisations patronales et salariales (dénommé « garantie exonération »), pour les salariés classés en invalidité ainsi que les salariés ne percevant plus d'indemnisation de la part de l'employeur (directement ou par l'intermédiaire de la Prévoyance)

Dans le cas où les conditions de mise en œuvre de ce maintien, proposées par l'organisme assureur retenu, seraient jugées pertinentes par la Commission retraite visée à l'article 8 du présent accord, cette « garantie exonération » s'appliquera selon les modalités définies au contrat d'assurance, auquel il est expressément renvoyé pour l'application du présent article.

ARTICLE 3 – CARACTERE OBLIGATOIRE DE L'ADHESION

L'adhésion au régime est obligatoire pour tous les salariés bénéficiaires mentionnés à l'article 2. Les salariés concernés ne pourront s'opposer au précompte de leur quote-part de cotisations.

BG
3
JP

ARTICLE 4 – PRESTATIONS

Les prestations versées aux salariés sont celles résultant du contrat collectif de retraite par capitalisation souscrit en application du présent accord.

Elles relèvent de la seule responsabilité de l'organisme assureur et ne sauraient, en aucun cas, constituer un engagement pour les sociétés parties au présent accord, qui ne sont tenues, à l'égard de leurs salariés, qu'au seul paiement des cotisations.

Les prestations seront versées, par l'organisme assureur, dans les conditions et selon les modalités prévues au contrat d'assurance. Elles sont, notamment, fonction du montant des cotisations versées pour le compte de chaque salarié et de la durée de cotisation.

Dans tous les cas, les droits des salariés concernés résultant des cotisations versées leur seront définitivement acquis, même s'ils ne terminent pas leur carrière au sein de l'une des sociétés parties au présent accord.

ARTICLE 5 – COTISATIONS

ARTICLE 5.1 - TAUX, REPARTITION, ASSIETTE DE COTISATIONS

Les cotisations servant au financement du régime de retraite supplémentaire à cotisations définies sont fixées dans les conditions suivantes :

- **Pour l'année 2017**

	Taux de cotisation	Part patronale	Part salariale
Tranches A et B	1,80 %	1,80 % (soit 100 %)	0 % (soit 0 %)
Tranche C	1,80 %	0,90 % (soit 50 %)	0,90 % (soit 50 %)

- **Pour l'année 2018**

	Taux de cotisation	Part patronale	Part salariale
Tranche A et B	2 %	1,80 % (soit 90 %)	0,20 % (soit 10 %)
Tranche C	2 %	1 % (soit 50 %)	1 % (soit 50 %)

- **A compter de l'année 2019**

	Taux de cotisation	Part patronale	Part salariale
Tranches A et B	2,2 %	1,32 % (soit 60 %)	0,88 % (soit 40 %)
Tranche C	2,2 %	1,10 % (soit 50 %)	1,10 % (soit 50 %)

Bb 4 B
JP

- Les tranches A, B, C servant de base au calcul de la cotisation sont définies de la manière suivante :
 - Tranche A : rémunération comprise entre 0 et 1 fois la valeur du plafond annuel de la sécurité sociale (PASS),
 - Tranche B : rémunération comprise entre 1 et 4 fois la valeur du PASS et,
 - Tranche C : rémunération comprise entre 4 et 8 fois la valeur du PASS.

A titre informatif, le montant du PASS, qui est réévalué chaque année, est fixé, pour l'année 2016, à 38 616 €.

Pour l'application du présent article, la notion de « rémunération » s'entend de la rémunération brute annuelle constituant l'assiette des cotisations « AGIRC » et « ARRCO », c'est-à-dire celle définie à l'article L. 242-1 du Code de la sécurité sociale.

ARTICLE 5.2 - VERSEMENTS VOLONTAIRES

ARTICLE 5.2.1 - TRANSFERTS DES DROITS AFFECTES SUR LE COMPTE EPARGNE-TEMPS VERS LE DISPOSITIF « ARTICLE 83 »

- Les bénéficiaires du présent régime ont la possibilité de contribuer à son financement en versant les droits affectés sur leur compte épargne-temps et qui ne correspondent pas à un abondement en temps ou en argent de l'employeur, dans les conditions et selon les modalités prévues par l'acte de droit du travail formalisant le compte épargne-temps.
- Dans ce cadre, un article 4.6. intitulé « *L'utilisation du CET pour alimenter un régime de retraite supplémentaire à cotisations définies* » est inséré au sein de l'article 4 « *Utilisation du compte épargne temps* » de l'accord du 24 novembre 2014 sur le Compte épargne temps aux termes duquel :

« Le salarié peut utiliser ses droits affectés sur le CET pour alimenter un régime de retraite à cotisations définies.

Il peut opérer, dans le respect des dispositions légales et réglementaires en vigueur, un transfert des droits de son CET vers son compte individuel de retraite supplémentaire à cotisations définies ou dans son Plan Epargne pour la Retraite Collectif (PERCO), et bénéficie, en l'état du droit applicable, d'exonérations sociales et fiscales, dans certaines conditions et limites ».

ARTICLE 5.2.1 – VERSEMENTS INDIVIDUELS FACULTATIFS DISPOSITIF

Conformément à la réglementation fiscale en vigueur, le bénéficiaire peut verser des cotisations ou primes à titre individuel et facultatif au contrat souscrit dans le cadre du

BG
5
JP

présent régime de retraite à cotisations définies, selon des modalités précisées dans la notice d'information qui sera établie par l'organisme assureur (article 163 quater du Code général des impôts).

ARTICLE 6 : REVERSION

Lors de la liquidation de ses droits, le bénéficiaire pourra avoir le choix entre :

- une rente non réversible,
- une rente réversible au profit de son conjoint survivant,

selon les modalités définies au contrat d'assurance.

En cas de réversion, le montant de la rente principale sera réduit en fonction du taux de réversibilité choisi et de l'âge du ou des bénéficiaire(s) désigné(s).

En application de l'article L. 912-4 du Code de la sécurité sociale, les ex-conjoints séparés de corps ou divorcés non remariés, quelle que soit la cause de la séparation de corps ou du divorce, bénéficient, obligatoirement, d'une fraction de la pension de réversion.

En cas d'attribution d'une pension au conjoint survivant et au(x) conjoint(s) séparé(s) de corps ou divorcé(s), les droits de chacun d'entre eux seront répartis au prorata de la durée respective de chaque mariage, par rapport à la durée totale des mariages.

ARTICLE 7 - INFORMATION

En sa qualité de souscripteur, l'employeur remettra à chaque salarié concerné et à tout nouvel embauché bénéficiaire du régime, une notice d'information détaillée, établie par l'organisme assureur, résumant les principales dispositions du contrat d'assurance. Il en sera de même à chaque modification ultérieure de ce contrat.

ARTICLE 8 – COMMISSION PARITAIRE DE SUIVI

Il est mis en place une Commission paritaire de suivi dénommée « Commission retraite ».

Cette commission se réunira au moins une fois par an. Elle sera composée de quatre représentants par organisations syndicales signataires représentatives au niveau du périmètre de négociation de cet accord, et de représentants de la Direction.

Elle aura pour objet :

- de suivre le déroulement de l'appel d'offres qui sera lancé par la Direction afin d'obtenir le meilleur niveau de qualité de prestations en termes de gestion technique, financière et administrative par l'organisme assureur,
- de suivre la mise en œuvre pratique du régime institué par le présent accord,

B6 6
JP AM

- d'examiner la performance des différents supports financiers et,
- de réexaminer le choix de l'organisme assureur dans le cadre de points d'étape, au moins tous les cinq ans, en fonction des résultats du suivi de la qualité de gestion technique, financière et administrative.

Pour lui permettre d'exercer sa mission, la Direction s'engage, dans le cadre du présent accord, à organiser une formation adaptée aux membres de cette Commission.

ARTICLE 9 – DUREE – REVISION - DENONCIATION

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée à compter du 1^{er} janvier 2017 jusqu'au 31 décembre 2017.

Le régime sera mis en place au cours du premier semestre 2017 avec effet rétroactif au 1^{er} janvier 2017 afin de tenir compte des délais techniques nécessaires à l'intégration du régime dans nos cotisations.

Le présent accord se renouvellera, à compter du 1^{er} janvier 2018, chaque année pour une durée d'un an, par tacite reconduction, sauf volonté contraire des sociétés parties au présent accord ou des organisations syndicales signataires, adressée par lettre recommandée avec avis de réception à l'intégralité des parties signataires, au plus tard deux mois avant l'échéance annuelle du présent accord.

Dans ce cas, l'accord cessera de s'appliquer au terme de l'échéance annuelle.

Ces dispositions n'interdisent pas, avant l'échéance du terme, de modifier le présent accord, conformément aux articles L. 2261-7-1 et L. 2261-8 du Code du travail.

La demande de révision, qui peut intervenir à tout moment à l'initiative de l'une des parties signataires, doit être notifiée par lettre recommandée avec avis de réception aux autres parties signataires et comporter l'indication des dispositions dont la révision est demandée.

L'ensemble des partenaires sociaux se réunira, au plus tard dans un délai de trois mois, à compter de la réception de cette demande afin d'envisager l'éventuelle conclusion d'un avenant de révision.

L'éventuel avenant de révision se substituera de plein droit aux dispositions du présent accord qu'il modifiera.

La résiliation par l'organisme assureur du contrat d'assurance entraînera de plein droit caducité du présent accord par disparition de son objet.

AB
BG
7
JP

ARTICLE 10 – DEPOT ET PUBLICITE

Conformément à l'article L. 2231-5 du Code du travail, le présent accord sera notifié par la Direction à l'ensemble des organisations syndicales représentatives.

Le présent accord sera déposé auprès de la Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE) de l'Essonne (Evry), en deux exemplaires, dont une version originale sur support papier signée des parties et une version sur support électronique.

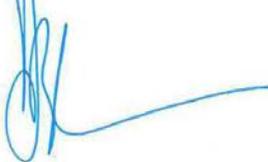
Un exemplaire original du présent accord sera également remis au secrétariat greffe du Conseil de prud'hommes d'Evry.

Le présent accord sera diffusé dès sa signature dans l'ensemble des établissements concernés.

Le présent accord est fait en nombre suffisant pour remise à chacune des parties signataires.

A Evry, le 30 Mars 2016

Pour la Direction
Agnès BEKOURIAN
Directrice des Relations Sociales



**Pour la Confédération Française
Démocratique du Travail (C.F.D.T)**
Thierry BABOT

**Pour le Syndicat National CFE/CGC de
l'Encadrement du Groupe Carrefour
(SNEC CFE / CGC AGRO)**
Gérard BASNIER

**Pour La CONFEDERATION GENERALE DU
TRAVAIL (C.G.T)**
Mohamed BEDHOUCHE

**Pour La Fédération Générale des Travailleurs
de l'Agriculture, de l'Alimentation, des
Tabacs et Allumettes – Force Ouvrière
(F.G.T.A./F.O)**
Jacqueline POITOU



Annexe : notice informative

Annexe

Note informative sur le contrat de retraite à cotisations définies

Synthèse des principales caractéristiques du contrat qui sera souscrit auprès d'un organisme assureur habilité dans le cadre d'une procédure d'appel d'offres diligentée par la Direction.

Date d'effet du contrat : 01/01/2017

Catégorie bénéficiaire : salariés agents de maîtrise et techniciens, ainsi que les cadres au sens de la classification des salariés de la Convention collective nationale du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire du 12 juillet 2001 (IDCC n° 2216), ayant au moins 12 mois d'ancienneté.

Taux de cotisation :

Pour l'année 2017

	Taux de cotisation	Part patronale	Part salariale
Tranches A et B	1,80 %	1,80 % (soit 100 %)	0 % (soit 0 %)
Tranche C	1,80 %	0,90 % (soit 50 %)	0,90 % (soit 50 %)

Pour l'année 2018

	Taux de cotisation	Part patronale	Part salariale
Tranche A et B	2 %	1,80 % (soit 90 %)	0,20 % (soit 10 %)
Tranche C	2 %	1 % (soit 50 %)	1 % (soit 50 %)

A compter de l'année 2019

	Taux de cotisation	Part patronale	Part salariale
Tranches A et B	2,2 %	1,32 % (soit 60 %)	0,88 % (soit 40 %)
Tranche C	2,2 %	1,10 % (soit 50 %)	1,10 % (soit 50 %)

- Tranche A : rémunération comprise entre 0 et 1 fois la valeur du plafond annuel de la sécurité sociale (PASS),
- Tranche B : rémunération comprise entre 1 et 4 fois la valeur du PASS et,
- Tranche C : rémunération comprise entre 4 et 8 fois la valeur du PASS.

BB 9
JP

Périodicité du versement des cotisations à l'organisme assureur : cette modalité sera déterminée dans le cadre de la mise en place du contrat.

Options de gestion financière :

- Au moins un support en euros sera proposé.
- Plusieurs supports en unités de compte seront proposés.

Versements individuels et facultatifs : le contrat offrira la possibilité aux assurés d'effectuer des versements individuels et facultatifs, selon les modalités proposées par l'assureur.

Options de rente : le contrat prévoira a minima la possibilité d'opter pour une rente réversible. D'autres options de rente pourront être proposées par l'assureur.

Périodicité du versement des rentes : selon les possibilités offertes par le contrat d'assurance.

Revalorisation des rentes : selon les modalités prévues par le contrat d'assurance.

Frais du contrat : les frais seront négociés dans le cadre de la procédure d'appel d'offres.

Clause de transfert : le contrat prévoira une clause de transfert collectif et des facultés de transfert à titre individuel conformément à la réglementation en vigueur.

M
10 B6
JP