

**ACCORD D'ENTREPRISE SUR L'EXERCICE DU DROIT SYNDICAL ET LE FONCTIONNEMENT DU COMITE
SOCIAL ET ECONOMIQUE CENTRAL**

ENTRE

La société **CARREFOUR HYPERMARCHES**, représentée par Mme Marie-Hélène CHAVIGNY, en sa qualité de Directrice des Ressources Humaines, dûment habilitée aux fins des présentes,

D'une part,

ET

Les organisations syndicales ci-dessous désignées :

LA CONFEDERATION FRANCAISE DEMOCRATIQUE DU TRAVAIL (C.F.D.T.), représentée par M. Thierry BABOT, Délégué 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. Gérard BASNIER, Délégué National Hypermarchés, dûment habilité ;

LA CONFEDERATION GENERALE DU TRAVAIL (C.G.T.), représentée par M. Franck GAULIN, 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. Dominique MOUALEK, Délégué National Hypermarchés, dûment habilité ;

D'autre part,

Ci-après dénommées ensemble « les Parties »

MHC

86 TB

1

BT

Sommaire

ACCORD D'ENTREPRISE SUR L'EXERCICE DU DROIT SYNDICAL ET LE FONCTIONNEMENT DU COMITE SOCIAL ET ECONOMIQUE CENTRAL.....	1
Préambule	4
Intégration du présent article dans la Convention Collective d'Entreprise Carrefour.....	5
PARTIE 1 - DROIT SYNDICAL	5
9.0. CHAMP D'APPLICATION	5
9.1. MANDATS DESIGNATIFS.....	5
9.1.1. Délégué Syndical National Hypermarchés (ci après les « DSN ») et Délégué Syndical National Adjoint Hypermarchés (ci après les « DSNA »).....	5
9.1.2. Délégué Syndical Central (DSC) et Délégué Syndical d'Entreprise (DSE)	6
9.2. MOYENS SPECIFIQUES MIS A LA DISPOSITION DES ORGANISATIONS SYNDICALES DANS LE CADRE DU DIALOGUE SOCIAL	7
9.2.1. Moyens matériels.....	8
9.2.2. Moyens financiers	8
9.2.3. Autres moyens : création d'un crédit d'heures spécifique	9
9.3. FONCTIONNEMENT	11
9.3.1. Déplacements.....	11
9.3.2. Temps de réunion.....	13
9.3.3. Réunions paritaires annuelles, dites « NAO »	13
9.4. LES COMMISSIONS NATIONALES.....	16
9.4.1. Commission nationale « Formation »	16
9.4.2. Commission nationale « Solidarité ».....	16
9.4.3. Commission Nationale « Santé, Sécurité et Qualité de Vie au Travail »	17
9.4.4. Les autres Commissions nationales régies par un accord spécifique	17
9.4.5. Interprétation des accords d'entreprise	17
9.5. EXERCICE DU DROIT SYNDICAL.....	18
9.5.1. Information syndicale.....	18
9.5.2. Information des organisations syndicales représentatives sur la représentativité	18
9.5.3. Evolution professionnelle des salariés exerçant un mandat électif ou désignatif.....	18
9.5.4. Contraintes familiales ou géographiques dans le cadre des formations syndicales.....	18
PARTIE 2 - FONCTIONNEMENT DU CSE CENTRAL	19
9.6. CHAMP D'APPLICATION	19
9.7. COMPOSITION DU CSE CENTRAL.....	19

9.7.1.	Présidence du CSE Central et délégation patronale.....	19
9.7.2.	Délégation du personnel au CSE Central et représentants syndicaux au CSE Central..	19
9.7.3.	Bureau du CSE Central.....	19
9.8.	FONCTIONNEMENT DU CSE CENTRAL.....	19
9.8.1.	Réunions ordinaires et réunions extraordinaires.....	19
9.8.2.	Convocation et ordre du jour des réunions du CSE Central	20
9.8.3.	Communication des ordres du jour et procès-verbaux du CSE Central auprès des établissements.....	20
9.9.	COMMISSIONS DU CSE CENTRAL	20
9.9.1.	Commissions obligatoires.....	20
9.9.2.	Commissions supplémentaires.....	22
9.10.	ATTRIBUTIONS DU CSE CENTRAL ET ACCOMPAGNEMENT DU DIALOGUE SOCIAL.....	24
9.10.1.	Consultations ponctuelles	24
9.10.2.	Consultations récurrentes	26
9.11.	MOYENS DU CSE CENTRAL	26
9.11.1.	Réunions préparatoires.....	26
9.11.2.	Crédit d'heures de délégation et budget du Secrétaire du CSE Central	26
9.11.3.	Crédit d'heures de délégation du Secrétaire adjoint du CSE Central.....	27
9.11.4.	Crédit d'heures de délégation des Représentants Syndicaux au CSE Central.....	27
9.11.5.	Formation des élus au CSE Central.....	27
9.11.6.	Contraintes familiales ou géographiques.....	28
9.12.	Mise à jour de la Convention Collective d'Entreprise Carrefour.....	28
	PARTIE 3 – DISPOSITIONS FINALES.....	28
9.13.	Conditions de validité de l'accord	28
9.14.	Durée de l'accord et date d'entrée en application	29
9.15.	Révision	29
9.16.	Dénonciation	29
9.17.	Adhésion.....	29
9.18.	Dépôt et publicité.....	30
	ANNEXE 1.....	31
	ANNEXE 2.....	31
	ANNEXE 3.....	31
	ANNEXE 4.....	32

Préambule

L'ordonnance 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, dite « Ordonnance Macron », a fusionné les instances représentatives du personnel et instauré le Comité Social et Economique (CSE) ainsi que le Comité Social et Economique Central (CSEC) en remplacement respectivement du Comité d'Entreprise et du Comité Central d'Entreprise. Ce remplacement, dont l'application progressive était prévue suivant l'effectif de l'entreprise concernée, devait intervenir le 31 décembre 2019 au plus tard.

Concernant le CSEC, une négociation a été engagée entre la Direction et les Organisations Syndicales Représentatives au mois de septembre 2019 et a abouti à la signature, le 12 novembre 2019, d'un accord, sous la forme d'un protocole d'accord préélectoral, relatif à la mise en place du Comité Social et Economique Central de la société Carrefour Hypermarchés.

Dans ce cadre, les dispositions de l'accord sur l'exercice du droit syndical et le fonctionnement des instances représentatives du personnel au niveau national en date du 20 juillet 2017, qui visaient les comités d'entreprise et le comité central d'entreprise, n'étaient juridiquement plus applicables au 1er janvier 2020. Les dispositions de l'accord relatives à l'exercice du droit syndical arrivaient quant à elle à échéance le 30 juin 2020.

Les Parties se sont donc accordées sur la nécessité de reconduire et d'actualiser, dans un nouvel accord, l'essentiel des dispositions sur l'exercice du droit syndical de l'accord du 20 juillet 2017 et de reprendre, en les adaptant au passage au CSEC, les dispositions relatives au Comité Central d'Entreprise.

Il s'agissait ainsi pour les parties de conclure un accord global relatif tant à l'exercice du droit syndical qu'au fonctionnement du CSEC, pour la durée du mandat des membres du CSEC qui se mettait en place.

Par ces dispositions, la société Carrefour Hypermarchés réaffirme son attachement au dialogue social. Les relations sociales chez Carrefour s'inscrivent en effet dans le cadre d'une pratique ancienne, constante et soutenue du dialogue social.

A cet effet, fin 2019 et début 2020, les partenaires sociaux se sont rencontrés dans le cadre d'une nouvelle négociation pour revoir et faire évoluer les moyens permettant aux organisations syndicales représentatives, à leurs élus et leurs représentants, de poursuivre cette volonté de dialogue social ainsi que de remplir efficacement leurs missions.

Les parties signataires réaffirment également que le bon fonctionnement des instances représentatives du personnel est un facteur d'équilibre essentiel des rapports sociaux au sein de l'entreprise et contribue à leur développement dans l'intérêt des salariés et de l'entreprise.

Les parties signataires veulent ici rappeler 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 d'aucune discrimination.

MHC

TB
DN
B6
4

En outre, les parties entendent rappeler les engagements prévus dans le cadre de l'accord de groupe sur la valorisation des parcours professionnels des élus et des titulaires d'un mandat syndical du 07 juillet 2017. En effet, l'exercice d'un mandat, qui constitue un engagement personnel, ne doit pas être un frein au déroulement de la carrière d'un représentant du personnel et la détention d'un mandat ne doit pas empêcher un salarié d'avoir un emploi correspondant à ses compétences.

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.

Enfin, l'évolution de la rémunération des salariés mandatés s'appuie sur les mêmes principes de base que celle de l'ensemble des autres salariés, assurant une égalité de traitement par rapport aux postes de qualification similaire.

Intégration du présent article dans la Convention Collective d'Entreprise Carrefour

Les dispositions du présent accord révisent et se substituent intégralement à l'ensemble des articles de l'accord sur l'exercice du droit syndical et le fonctionnement des instances représentatives du personnel au niveau national en date du 20 juillet 2017. Elles se substituent donc à l'ensemble des articles du Titre 9 « Droit syndical et institutions représentatives du personnel » de la Convention Collective d'Entreprise Carrefour mise à jour en décembre 2017. Les dispositions qu'il prévoit se substituent donc intégralement aux dispositions antérieures dans les conditions ci-dessous.

PARTIE 1 - DROIT SYNDICAL

9.0. CHAMP D'APPLICATION

L'ensemble des dispositions prévues dans les articles et sous articles de la présente Partie 1 sont applicables aux seules organisations syndicales représentatives nationalement, c'est-à-dire représentatives au niveau de la société CARREFOUR HYPERMARCHES. A ce titre, elles seront désignées dans la présente Partie 1 « organisation(s) syndicale(s) représentative(s) ».

Sous la condition de représentativité telle que visée ci-dessus, les dispositions de la présente Partie 1 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. MANDATS DESIGNATIFS

9.1.1. Délégué Syndical National Hypermarchés (ci après les « DSN ») et Délégué Syndical National Adjoint Hypermarchés (ci après les « DSNA »)

9.1.1.1. Conditions de désignation

Chaque organisation syndicale représentative dans l'entreprise peut désigner un Délégué Syndical National Hypermarchés (DSN) ainsi qu'un Délégué Syndical National Adjoint Hypermarchés (DSNA).

MHC

5

B6

M

TB

Les DSN ainsi que les DSNA ont pour vocation de représenter leur syndicat ou section syndicale au sein de la société CARREFOUR HYPERMARCHES et de négocier des accords applicables. Toutefois, la signature des accords restera la prérogative des seuls DSN, sauf délégation.

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 la société CARREFOUR HYPERMARCHES.

9.1.1.2. 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 aux DSN et DSNA de disposer du temps nécessaire pour exercer :

- leur mission de DSN ou DSNA,
- les missions relatives à tout autre mandat dont les DSN ou DSNA seraient titulaires 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 rattaché.

9.1.1.3. Frais de déplacement

Les frais de déplacement du DSN et du DSNA 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 9.3.1.1 du présent Titre 9.

9.1.1.4. Communication

Les DSN et DSNA seront destinataires de l'ensemble des ordres du jour, procès-verbaux ou comptes-rendus des commissions paritaires, des commissions obligatoires et des réunions du CSEC et des négociations.

9.1.2. Délégué Syndical Central (DSC) et Délégué Syndical d'Entreprise (DSE)

Il est convenu que les DSC et les DSE peuvent accéder à l'ensemble des établissements de la société CARREFOUR HYPERMARCHES.

MHC

TB
DM
B6

9.1.2.1. Délégué Syndical Central (DSC)

Chaque organisation syndicale représentative au niveau de l'entreprise 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, le Délégué Syndical Central bénéficiera d'un crédit d'heures de délégation de 35 heures par mois.

9.1.2.2. Délégué Syndical d'Entreprise (DSE)

Il est désigné des Délégués Syndicaux d'Entreprise selon les modalités de désignation définies ci-dessous :

- Chaque organisation syndicale représentative au niveau de l'entreprise 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 au niveau de l'entreprise selon leur poids représentatif.

La répartition de ces 16 mandats supplémentaires se fait sur la base des résultats du 1^{er} tour des élections des membres titulaires des comités social et économique (CSE) d'établissement (ou à défaut des comités d'établissement) au 31/12/2019, tous collèges confondus, de l'ensemble des établissements selon la clé de répartition suivante :

(Suffrages obtenus par organisation syndicale représentative au niveau de l'entreprise / Total des suffrages obtenus par toutes les organisations syndicales représentatives au niveau de l'entreprise) x nombre de mandats à pourvoir, le résultat étant arrondi au nombre entier inférieur.

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 se fait au 31/12/2019. Elle prend en compte les dernières élections CSE, ou à défaut CE au 31/12/2019.

Cette répartition est maintenue pour toute la durée de l'accord. Elle est précisée en Annexe 1.

Chaque Délégué Syndical d'Entreprise bénéficie d'un crédit d'heures de délégation de 35 heures par mois.

9.2. MOYENS SPECIFIQUES MIS A LA DISPOSITION DES ORGANISATIONS SYNDICALES DANS LE CADRE DU DIALOGUE SOCIAL

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.

MHC

7

DM

BC

TB

9.2.1. Moyens matériels

9.2.1.1. Organisations syndicales représentatives

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 au niveau de l'entreprise se voit attribuer un budget national de 3.000 euros sous présentation de factures par l'organisation syndicale, par période de 2 ans couvrira l'ensemble des dépenses de fonctionnement telles que, par exemple :

- ordinateur portable,
- imprimante,
- 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.

9.2.2. Moyens financiers

Il est créé un budget par lequel l'entreprise contribue à la concertation sociale.

9.2.2.1. Montant

Chaque organisation syndicale représentative au niveau de l'entreprise pourra bénéficier, chaque année, d'une dotation calculée sur la base du nombre de représentants titulaires élus aux comités social et économique d'établissement qu'elle obtient lors des élections professionnelles au sein de l'entreprise CARREFOUR HYPERMARCHES.

Le montant total de la dotation est de 90.000 €, réparti comme suit :

$90.000 \text{ €} \times (\text{nombre de représentants titulaires élus aux comités social et économique d'établissement par organisation syndicale représentative au niveau de l'entreprise} / \text{nombre de représentants titulaires élus aux comités social et économique d'établissement par toutes les organisations syndicales représentatives au niveau de l'entreprise})$.

Dans le cadre de l'application du présent accord, il est précisé que :

- Les deux magasins St Clément de Rivière et St Jean de Védas n'ayant pas, au 31/12/2019, mis en place leur comité social et économique d'établissement, il sera tenu compte, pour le calcul de la dotation ci-dessus et pour ces deux seuls magasins, du nombre de leurs élus titulaires aux dernières élections de leur comité d'établissement ;
- La dotation versée à chaque organisation syndicale représentative au niveau de l'entreprise ne pourra pas être inférieure à celle qui leur aura été versée en 2019 au titre de l'année 2018, soit une dotation globale de 96.039 €.

En application de ces dispositions, le montant qui sera versé chaque année à chacune des organisations syndicales représentatives au niveau de l'entreprise figure en Annexe 2.

MHC

8

BC

101

TB

Cette répartition sera maintenue pour toute la durée de l'accord.

9.2.2.2. Utilisation

La dotation prévue au sous article 9.2.2.1 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.

La Direction des Relations Sociales s'engage à effectuer la demande de règlement de la dotation totale auprès des services comptables au cours du 1^{er} trimestre de chaque année.

La dotation totale telle que prévue au sous article 9.2.2.1. 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.

9.2.3. Autres moyens : 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 d'un établissement ou ayant un mandat de

➤ Délégué Syndical suivant :

- DSC,
- DSE,
- DS d'établissement

➤ Représentant de Section Syndicale dans l'un des établissements de la société CARREFOUR HYPERMARCHES

➤ Représentant syndical au CSE d'établissement

de la même Organisation Syndicale Représentative.

En son absence, cette répartition sera faite par le DSN Adjoint.

MHC

TB

86

DI

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 au niveau de l'entreprise.

La répartition de ce crédit d'heures spécifique est faite pour la durée de l'accord, entre les organisations syndicales représentatives au niveau de l'entreprise, sur la base du nombre d'élus titulaires aux CSE d'établissements constatés au 31/12/2019.

Dans le cadre de l'application du présent accord, il est précisé que :

- Les deux magasins St Clément de Rivière et St Jean de Védas n'ayant pas, au 31/12/2019, mis en place leur comité social et économique d'établissement, il sera tenu compte, pour le calcul du crédit d'heures spécifique ci-dessus et pour ces deux seuls magasins, du nombre de leurs élus titulaires aux dernières élections de leur comité d'établissement ;
- Le crédit d'heures spécifique consenti à chaque organisation syndicale représentative au niveau de l'entreprise ne pourra pas être inférieur à celui qui leur aura été consenti au titre de l'année 2019, soit un crédit d'heures spécifique global de 5.570,35.

Le crédit d'heures spécifique qui sera octroyé chaque année à chacune des organisations syndicales représentatives au niveau de l'entreprise figure en Annexe 3.

Cette répartition sera maintenue pour toute la durée de l'accord.

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 4) 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.

9.3. FONCTIONNEMENT

9.3.1. Déplacements

9.3.1.1. Remboursement des frais de transport et de séjour

Pour l'ensemble des réunions, 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.

9.3.1.2. Temps de déplacement

Les dispositions des sous articles 9.3.1.2. et 9.3.2. s'appliquent aux employés ou agents de maîtrise se rendant à une réunion organisée à l'initiative de la Direction des Ressources Humaines de la société, dans le cadre de leur mission.

9.3.1.2.1. Forfait de déplacement

Le temps de déplacement des représentants employés ou agents de maîtrise, y compris les DSN 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).

MHC

11

DM

TB

Par exception, tout déplacement d'au moins 20 kilomètres dans l'hypothèse où l'établissement de rattachement et le lieu de la réunion sont tous deux situés en Ile de France, donnera lieu au versement de la rémunération forfaitaire d'au minimum 2 heures (couvrant l'aller et le 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.

9.3.1.2.2. Modalités d'indemnisation forfaitaire du temps de déplacement

La rémunération forfaitaire dont il est fait état au sous-article 9.3.1.2.1. 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).

9.3.1.3. 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 ».

9.3.1.4. 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 Adjointes Hypermarchés : 1.000 euros
- Délégué Syndicaux d'Entreprise : 500 euros
- Délégués Syndicaux Centraux : 500 euros
- Membre du Comité Social et Economique Central (Titulaire- Suppléant – Représentant syndical) : 500 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 échéancier 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 voyages et déplacements » en vigueur, peuvent demander à bénéficier de la Carte Affaires, en lieu et place de l'avance.

9.3.2. 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,...).

9.3.3. Réunions paritaires annuelles, dites « NAO »

9.3.3.1. Organisation de la réunion paritaire

La Direction et les Organisations Syndicales Représentatives au niveau de l'entreprise se rapprochent une fois par an, en vue d'examiner le niveau de rémunération ainsi que les dispositions propres aux accords collectifs en vigueur et, éventuellement, de conclure un accord. Ces réunions s'inscrivent dans le cadre de l'obligation de négociation sur la rémunération, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée prévue aux articles L. 2242-15 et 16 du code du travail.

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.

MHC

SL

TB

13

DL

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 9.3.1.1. Remboursement des frais de transport et de séjour de la présente Partie 1.

A l'exception du Secrétaire fédéral, la délégation syndicale sera exclusivement composée de membres appartenant à la société CARREFOUR HYPERMARCHES

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 9.3.2. de la présente Partie 1.

9.3.3.2. 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, la Direction des Ressources Humaines prendra 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 représentatives au niveau de l'entreprise.

Les participants concernés sont :

- le Délégué Syndical National Hypermarchés
- le Délégué Syndical National Adjoint Hypermarchés
- le Délégué Syndical Central,
- les Délégués Syndicaux d'Entreprise,
- les Représentants Syndicaux au CSE Central,

ainsi qu'une personne par établissement au choix parmi les 3 ci-dessous :

- soit un Délégué Syndical d'Etablissement,
- soit un Représentant de Section Syndicale d'établissement,
- soit un élu titulaire ou suppléant ou représentant syndical au CSE de l'établissement (hors Délégué Syndical National Hypermarchés, Délégué Syndical National Adjoint Hypermarchés, Délégué Syndical d'Entreprise et Délégué Syndical Central) par organisation syndicale représentée.

La réunion préparatoire préalable à la réunion paritaire pourra se tenir à une date fixée par l'Organisation syndicale représentative 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 Représentants Syndicaux au CSE Central) et par organisation syndicale représentative, seront considérées comme temps de travail et n'entraîneront aucune réduction de salaire.

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 9.3.1.1. de la présente Partie 1, 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 au présent article) 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.

9.3.3.3. 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 d'établissement 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.

MHC

15

86

TB

DM

La participation à cette réunion sera considérée comme temps de travail et n'entraînera aucune réduction de salaire.

9.4. LES COMMISSIONS NATIONALES

Pour le développement du dialogue social, il est institué un certain nombre de commissions nationales, rappelées ci-après.

9.4.1. Commission nationale « Formation »

Il est institué par le présent accord une 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 par organisation syndicale représentative au niveau de l'entreprise, désignés par le Délégué Syndical National Hypermarchés.

La commission nationale « Formation » transmet ses travaux et avis à la commission nationale « Emploi Hypermarchés ».

9.4.2. Commission nationale « Solidarité »

Cette commission est prévue par l'accord NAO en date du 2 avril 2002.

Elle a pour rôle d'étudier les dossiers de salariés de Carrefour en difficulté passagère en raison 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. En cas de circonstances exceptionnelles, une réunion supplémentaire pourra être demandée par les membres de la commission.

Dans un souci d'efficacité, la délégation de chaque Organisation syndicale représentative au niveau de l'entreprise sera composée de 1 membre titulaire et 1 membre suppléant pour remplacer le titulaire absent, désignés par le Délégué Syndical National Hypermarchés, pour la durée du présent accord.

Un bilan de l'année écoulée sera présenté en CSE Central au plus tard au cours du 1er semestre de chaque année.

9.4.3. 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 l'abondement de 5 heures par mois du crédit d'heures mensuel des membres élus des CHSCT de chaque établissement, maintenu au profit des membres des CSSCT par l'accord sur le dialogue social et la mise en place des CSE en date du 5 juillet 2018 et son avenant en date du 12 décembre 2018.

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.

Compte tenu des rôles complémentaires de la CNSSQVT et de la commission santé, sécurité et conditions de travail du CSE Central, il est convenu que participeront aux réunions de la CNSSQVT les membres élus de la commission santé, sécurité et conditions de travail du CSE Central.

9.4.4. Les autres Commissions nationales régies par un accord spécifique

Pour rappel, les Commissions ci-dessous relèvent également d'un accord spécifique qui prévoit leurs modalités de fonctionnement :

- la Commission nationale « égalité professionnelle hommes - femmes » ;
- la Commission nationale « Mission handicap » ;
- la Commission nationale « Vendeurs Produits et Services ».

9.4.5. Interprétation des accords d'entreprise

L'interprétation des dispositions issues de la Convention Collective d'Entreprise Carrefour et plus généralement de tous accords d'entreprises, annexes ou avenants dans le périmètre de la société CARREFOUR HYPERMARCHES fera l'objet de réunions entre les parties signataires ou adhérentes auxdits accords qui conviendront ensemble de l'interprétation à donner auxdits accords et concluront le cas échéant à la signature d'un avenant interprétatif.

MHC

B6

17

TB
DM

9.5. EXERCICE DU DROIT SYNDICAL

9.5.1. 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.

9.5.2. 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.

Le cas échéant, ce document sera actualisé lors de l'envoi du projet d'accord d'entreprise et communiqué aux Délégués Syndicaux Nationaux Hypermarchés.

9.5.3. 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.

9.5.4. 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 syndicale.

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 bruts pour 1 enfant,
- 35 euros bruts pour 2 enfants,
- 46 euros bruts pour 3 enfants,
- 57 euros bruts 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'enfant. 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.

PARTIE 2 - FONCTIONNEMENT DU CSE CENTRAL

9.6. CHAMP D'APPLICATION

L'ensemble des dispositions prévues dans les articles et sous articles de la présente Partie 2 sont applicables aux seules organisations syndicales représentatives nationalement, c'est-à-dire représentatives au niveau du périmètre de la société CARREFOUR HYPERMARCHES. A ce titre, elles seront désignées dans la présente Partie 2 « organisation(s) syndicale(s) représentative(s) ».

9.7. COMPOSITION DU CSE CENTRAL

9.7.1. Présidence du CSE Central et délégation patronale

Le CSE Central est présidé par l'employeur ou son représentant, assisté éventuellement des collaborateurs qu'il désigne, qui ont voix consultative.

9.7.2. Délégation du personnel au CSE Central et représentants syndicaux au CSE Central

La composition de la délégation du personnel au CSE Central ainsi que le nombre de représentants syndicaux au CSE Central sont régis par les dispositions du protocole d'accord préélectoral relatif à la mise en place du CSE Central de la société CARREFOUR HYPERMARCHES en date du 12 novembre 2019.

9.7.3. Bureau du CSE Central

Conformément aux dispositions des articles L. 2316-13 et R. 2316-3 du Code du travail, le CSE Central désigne, parmi ses membres titulaires, un secrétaire et un secrétaire adjoint, ce dernier étant plus particulièrement en charge des attributions en matière de santé, sécurité et des conditions de travail.

9.8. FONCTIONNEMENT DU CSE CENTRAL

9.8.1. Réunions ordinaires et réunions extraordinaires

Le CSE Central se réunit en réunion ordinaire au moins une fois par trimestre, sur convocation de l'employeur.

Il peut également se réunir en réunion extraordinaire à la demande de l'employeur ou de la majorité des membres du CSE Central.

9.8.2. Convocation et ordre du jour des réunions du CSE Central

Le CSE Central est convoqué par son Président, avec la communication de l'ordre du jour de la réunion, au moins 8 jours calendaires avant la tenue de celle-ci.

L'ordre du jour de chaque réunion du CSE Central est établi conjointement, par échanges numériques, entre le Président et le Secrétaire, ou le Secrétaire adjoint en son absence, étant précisé que les consultations rendues obligatoires par une disposition légale ou réglementaire ou par un accord collectif sont inscrites de plein droit à l'ordre du jour par le Président ou par le Secrétaire.

La convocation, l'ordre du jour et les documents afférents sont communiqués en principe par format numérique, aux membres titulaires et suppléants de la délégation du personnel au CSE Central ainsi qu'aux Représentants Syndicaux au CSE Central, sur l'adresse mail qu'ils auront communiquée à la Direction des Relations Sociales.

Compte tenu de son rôle et des informations susceptibles d'être délivrées lors des réunions du CSE Central, ses membres sont tenus à une discrétion sur les informations qualifiées de confidentielles qui leur sont délivrées.

9.8.3. Communication des ordres du jour et procès-verbaux du CSE Central auprès des établissements

Le Président de chacun des CSE d'établissement de la société CARREFOUR HYPERMARCHES est destinataire de l'ordre du jour et du procès-verbal des réunions du CSE Central. A réception, le Président devra en remettre obligatoirement un exemplaire au secrétaire de son CSE d'établissement.

9.9. COMMISSIONS DU CSE CENTRAL

Le CSE Central met en place les commissions obligatoires et les commissions facultatives détaillées ci-après.

La composition de chacune de ces commissions est détaillée ci-après, étant précisé que le secrétaire ou le secrétaire adjoint du CSE Central, suivant leur disponibilité respective, est membre de droit de ces commissions.

Chacune des commissions du CSE Central désigne parmi ses membres un rapporteur chargé de rédiger les comptes-rendus de ses réunions, ses rapports et préconisations et de présenter aux membres du CSE Central les travaux de la commission.

9.9.1. Commissions obligatoires

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, le CSE Central dispose de deux commissions obligatoires.

9.9.1.1. La commission économique du CSE Central

Cette commission économique est régie par les dispositions des articles L. 2315-46 et suivants du Code du travail.

La commission économique est composée de sept membres représentants du personnel désignés par le CSE Central parmi ses membres, dont cinq représentants du collège Employés et deux représentants du collège Agents de maîtrise ou Cadres, auxquels s'ajoutent le secrétaire ou le secrétaire adjoint du CSE Central selon leur disponibilité respective.

9.9.1.2. La commission santé, sécurité et conditions de travail du CSE Central

Cette commission santé, sécurité et conditions de travail est régie par les dispositions de l'article 9.9.1.2.

9.9.1.2.1. Composition

La commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT) du CSE Central est présidée par l'employeur ou son représentant, assisté éventuellement des collaborateurs qu'il désigne, qui ont voix consultative.

Conformément aux dispositions légales, elle comprend trois membres représentants du personnel désigné, dont au moins un représentant du collège Agents de maîtrise ou du collège Cadres. Il est convenu que s'ajouteront à ces membres le secrétaire et le secrétaire adjoint du CSE Central.

Les membres de la CSSCT sont désignés par le CSE Central parmi ses membres, pour une durée qui prend fin avec celle du mandat des membres élus du CSE Central.

En application des dispositions légales en vigueur, assistent également avec voix consultative aux réunions de la CSSCT du CSE Central :

- le médecin du travail, qui peut donner délégation à un membre de l'équipe pluridisciplinaire du service de santé au travail ayant compétence en matière de santé au travail ou de conditions de travail ;
- le responsable interne du service de sécurité et des conditions de travail ou, à défaut, l'agent chargé de la sécurité et des conditions de travail.
- En application des dispositions légales en vigueur, l'agent de contrôle de l'inspection du travail ainsi que les agents de la CARSAT sont également invités aux réunions de la CSSCT du CSE Central.

9.9.1.2.2. Attributions

En application de l'article L. 2315-38 du Code du travail, la CSSCT se voit confier, par délégation du CSE Central, les attributions suivantes relatives à la santé, à la sécurité et aux conditions de travail :

- L'analyse des indicateurs de suivi de la santé et la sécurité au travail (accidents du travail, maladies professionnelles, absentéisme, arrêts maladie, etc.) ;
- La représentation du CSE Central à la Commission Nationale « Santé, Sécurité et Qualité de Vie au Travail » et le lien entre le CSE Central et cette instance

MHC

86

TB

01

- Tout autre sujet touchant à la santé, la sécurité et aux conditions de travail qui pourrait lui être délégué par le CSE Central ;

à l'exception des expertises et des attributions consultatives du CSE Central.

Compte tenu de son rôle et des informations susceptibles d'être délivrées lors des réunions de la CSSCT, ses membres sont tenus à une discrétion sur les informations qualifiées de confidentielles qui leur sont délivrées.

9.9.1.2.3. Fonctionnement

La CSSCT se réunit au moins une fois par trimestre sur convocation de l'employeur qui adresse l'ordre du jour au moins huit jours à l'avance.

9.9.2. Commissions supplémentaires

9.9.2.1. Commission nationale « Emploi Hypermarchés »

9.9.2.1.1. Composition

La commission nationale Emploi Hypermarchés est composée des membres suivants :

- Une délégation de chaque organisation syndicale représentative au niveau de l'entreprise. 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 ou le Secrétaire adjoint du CSE-C ainsi que 3 autres membres désignés par le CSE-C pourront participer aux réunions de la Commission Nationale Emploi Hypermarchés.
- Une délégation des représentants de la direction.

9.9.2.1.2. Rôle

La Commission nationale Emploi Hypermarchés est une instance de réflexion prospective, d'échanges et d'information sur les projets de réorganisations nationaux, 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 faire des préconisations sur les questions relatives à l'emploi, et plus particulièrement celles touchant à l'évolution de l'emploi, à l'employabilité des collaborateurs, en intégrant les questions relatives à l'égalité professionnelle, aux salariés jeunes et seniors, au handicap, à la formation, aux conditions d'accès à l'emploi, notamment.

- au moins une fois par an, être saisie du projet de cartographie des emplois, et présenter ses préconisations, qui sont transmises au CSEC.
- au moins deux fois par an, examiner le suivi de la mise en oeuvre des dispositions de l'accord GPEC qui lui est présenté.

Commission transversale, la commission emploi est en lien avec l'ensemble des autres commissions, et notamment la commission formation, à qui elle transmet ses travaux, et desquelles elle reçoit leurs compte-rendus.

Elle est également en lien avec le CSE Central, à qui elle peut décider de présenter ses travaux.
Elle est enfin en lien avec les observatoires.

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.

9.9.2.1.3. Réunions

Cette commission sera réunie, présidée et animée par un représentant de la Direction.

Un compte-rendu de la réunion est établi par 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.

- **Réunions de la commission**

Dans le cadre de ses missions définies précédemment, la Commission est réunie au moins 4 fois par an, sur convocation de la Direction.

9.9.2.1.4. Fonctionnement et Moyens mis à 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 sont réglés, sur justificatif, conformément aux dispositions du sous article 9.3.1 du Titre 9.

9.9.2.1.5. 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 de 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 versé sur présentation de factures, 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 9.3.1 du Titre 9.

9.9.2.2. Commission fonds social APGIS

La commission fonds social APGIS est composée de 5 membres désignés par le CSE Central.

9.9.2.3. Commission logement

La commission logement est composée de 10 membres désignés par le CSE Central, parmi lesquels un siège est réservé au collège des Cadres.

9.10. ATTRIBUTIONS DU CSE CENTRAL ET ACCOMPAGNEMENT DU DIALOGUE SOCIAL

9.10.1. Consultations ponctuelles

Il est rappelé que le CSE Central exerce les attributions économiques qui concernent la marche générale de l'entreprise et qui excèdent les limites des pouvoirs des Directeurs d'établissement.

- Le CSE Central 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.

BG TB
M1

Dans cette hypothèse, le CSE Central est consulté dans le délai fixé par l'article R. 2312-6 du Code du travail. Ce délai court à compter de la communication au CSE Central des informations écrites afférentes au projet.

Suite à la consultation du CSE Central, les CSE d'établissement sont, le cas échéant, informés du projet.

- Le CSE Central et les CSE d'établissement sont conjointement consultés lorsque le projet, arrêté au niveau de l'entreprise, comporte des mesures d'adaptation spécifiques à un ou plusieurs établissements.

Dans cette hypothèse, le CSE Central et les CSE d'établissement concernés sont consultés dans le délai fixé par l'article R. 2312-6 du Code du travail.

Ce délai court à compter de la communication au CSE Central des informations écrites afférentes au projet.

Le CSE Central est consulté avant les CSE d'établissement : il rend son avis au plus tard 8 jours avant la fin du délai d'information-consultation, avis qui est transmis aux CSE d'établissement, afin qu'ils puissent rendre leur propre avis avant le terme dudit délai.

A défaut d'avis dans ce délai, le CSE Central et les CSE d'établissement sont réputés avoir été consultés et avoir rendu un avis négatif.

- Le CSE Central et les CSE d'établissement sont successivement consultés lorsque le projet, arrêté au niveau de l'entreprise, comporte des mesures d'adaptation spécifiques à un ou plusieurs établissements, qui ne sont pas encore définies et qui seront mises en œuvre ultérieurement.

Dans cette hypothèse, le CSE Central est préalablement consulté, dans le délai prévu par l'article R. 2312-6 du Code du travail, qui court à compter de la communication au CSE Central des informations écrites afférentes au projet.

Une fois que les mesures d'adaptation définies et leur date de mise en œuvre prévisionnelle connue, le ou les CSE d'établissement concernés sont à leur tour consultés sur les mesures d'adaptation spécifiques à leur établissement, dans le délai prévu par l'article R. 2312-6 du Code du travail, qui court à compter de la communication aux CSE d'établissement des informations écrites afférentes auxdites mesures d'adaptation.

- Si une expertise est envisagée dans le cadre d'une consultation conjointe ou successive du CSE Central et des CSE d'établissement, l'expert est désigné par le CSE Central, conformément aux dispositions de l'article L. 2316-3 du Code du travail.

Les CSE d'établissement ne peuvent faire appel à un expert que si la loi le leur permet, pour traiter les questions relevant de leur propre compétence.

MHC
BG
25
DM
TB

En cas de double expertise, l'expert du CSE d'établissement s'appuie sur les travaux de l'expert du CSE Central pour établir son rapport.

9.10.2. Consultations récurrentes

Le CSE Central est seul consulté, annuellement, sur les orientations stratégiques de l'entreprise, la situation économique et financière de l'entreprise et la politique sociale de l'entreprise ainsi que les conditions de travail et l'emploi, dans les conditions fixées par les articles L. 2312-24 à L. 2312-26 du code du travail. Il peut seul désigner un expert.

Les CSE d'établissement sont ensuite informés sur ces différents thèmes.

9.11. MOYENS DU CSE CENTRAL

9.11.1. Réunions préparatoires

Si les membres élus, titulaires et suppléants, du CSE Central et les Représentants Syndicaux au CSE Central le souhaitent, ils pourront se réunir dans le cadre d'une réunion préparatoire.

Cette réunion préparatoire se tiendra l'après-midi précédant le jour prévu de la réunion du CSE Central et ce, même si la réunion du CSE Central est fixée le lendemain après-midi. Comme pour celle-ci, elle n'entraînera pas de perte de salaire tel que prévu au sous article 9.3.2 du Titre 9.

Les frais de déplacement des membres élus du CSE Central et des Représentants Syndicaux au CSE Central 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).

9.11.2. Crédit d'heures de délégation et budget du Secrétaire du CSE Central

Le Secrétaire du CSE Central bénéficie d'un crédit d'heures annuel de délégation de 600 heures par année civile.

Dans le cadre de ses attributions, le Secrétaire du CSE Central se voit attribuer par année civile un budget de fonctionnement qui couvrira l'ensemble des dépenses telles que par exemple : ordinateur portable, imprimante, scanner, téléphone, accès internet, etc.

Ce budget annuel de fonctionnement sera de 2.000 euros. Il sera partagé entre le Secrétaire et le Secrétaire adjoint du CSE Central.

9.11.3. Crédit d'heures de délégation du Secrétaire adjoint du CSE Central

Le Secrétaire adjoint du CSE Central bénéficie d'un crédit d'heures annuel de délégation de 300 heures par année civile.

9.11.4. Crédit d'heures de délégation des Représentants Syndicaux au CSE Central

En application du protocole d'accord préélectoral relatif à la mise en place du CSE Central de la société CARREFOUR HYPERMARCHES en date du 12 novembre 2019, chaque organisation syndicale représentative dans l'entreprise peut désigner deux Représentants Syndicaux au CSE Central.

Par dérogation aux dispositions de l'article L. 2325-6 du code du travail, il est convenu que chaque Représentant Syndical au CSE Central de chaque organisation syndicale représentative bénéficie d'un crédit d'heures de 360 heures par année civile. Ce crédit d'heures pourra être mutualisé entre les deux Représentants Syndicaux au CSE Central.

9.11.5. Formation des élus au CSE Central

Lors de chaque renouvellement de la composition du CSE Central, les membres du CSE Central 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 de 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.

MHC

66

27

D1

TB

9.11.6. Contraintes familiales ou géographiques

Les parties conviennent que les contraintes familiales ou l'éloignement géographique ne doivent pas être un obstacle à la participation aux réunions du CSE Central.

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 réunion du CSE Central ou à la réunion préparatoire.

Cette prime couvre le temps de déplacements pour se rendre sur le lieu de réunion et/ou le temps passé en réunion dès lors que ceux-ci se déroulent en dehors des horaires habituels de travail.

Cette mesure permettant de concilier les obligations familiales et professionnelles s'applique dans les conditions suivantes :

- 24 euros bruts pour 1 enfant,
- 35 euros bruts pour 2 enfants,
- 46 euros bruts pour 3 enfants,
- 57 euros bruts pour 4 enfants et plus.

Le montant de cette prime s'apprécie par foyer et par réunion.

Pour bénéficier de cette mesure, le salarié devra retirer auprès du service RH un formulaire de demande de prime de garde d'enfant. 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.

9.12. 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.

PARTIE 3 – 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 et plus particulièrement aux dispositions de l'accord en date du 20 juillet 2017 sur l'exercice du droit syndical et le fonctionnement des instances représentatives du personnel au niveau national.

9.13. Conditions de validité de l'accord

La validité du présent accord sera subordonnée à sa signature par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives de salariés ayant recueilli plus de 50% des suffrages exprimés en faveur d'organisations représentatives au premier tour des dernières élections des titulaires aux CSE

d'établissement, quelque soit le nombre de votants, conformément aux dispositions de l'article L. 2232-12 du code du travail.

Les dispositions du présent accord forment un tout indivisible, chacune des clauses constituant un équilibre les unes avec les autres. Aussi, si l'une des clauses du présent accord venait à être annulée, l'équilibre de l'accord serait remis en cause entraînant nécessairement l'annulation de l'ensemble de l'accord.

9.14. Durée de l'accord et date d'entrée en application

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de quatre (4) ans et entrera en vigueur rétroactivement à compter du 1^{er} janvier 2020. Il ne se reconduira pas par tacite conduction au-delà de son terme.

9.15. 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 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. Ce dernier sera soumis aux mêmes 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.

9.16. Dénonciation

Le présent accord pourra être dénoncé à tout moment, soit par la Direction de l'Entreprise, soit par l'ensemble des organisations syndicales signataires.

La dénonciation sera régie par les articles L. 2261-9 et suivants du code du travail.

9.17. 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.

MHC
BC
29
TB
DM

9.18. Dépôt et publicité

Le présent accord est notifié ce jour à l'ensemble des organisations syndicales représentatives.

Il 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, il sera déposé en ligne, sur la plateforme de « télé procédure » du ministère du travail (« Télé Accords ») par le représentant légal de l'Entreprise. Un exemplaire sera également remis au secrétariat greffe du Conseil des prud'hommes.

A Massy, le 30 janvier 2020

Pour la société CARREFOUR HYPERMARCHES,
Mme Marie-Hélène CHAVIGNY, Directrice des Ressources Humaines



Pour la Fédération des Services C.F.D.T.,
M. Thierry BABOT, Délégué Syndical National
Hypermarchés



**Pour le Syndicat National CFE-CGC de l'Encadrement du
groupe Carrefour (SNEC C.F.E. /C.G.C. Agro),**
M. Gérard BASNIER, Délégué Syndical National
Hypermarchés



Pour la Confédération Générale du Travail (C.G.T.),
M. Franck GAULIN, Délégué Syndical National
Hypermarchés

**Pour la Fédération Générale des Travailleurs de
l'Agriculture, de l'Alimentation, des Tabacs et Allumettes
– Force Ouvrière (F.G.T.A. – F.O.),**
M. Dominique MOUALEK, Délégué Syndical National
Hypermarchés



MHC

ANNEXE 1

ATTRIBUTION DES 16 MANDATS SUPPLEMENTAIRES DE DELEGUES SYNDICAUX D'ENTREPRISE DE CARREFOUR HYPERMARCHES SAS SELON LA CLEF DE REPARTITION

Pour la durée d'application de l'accord, la répartition des DSE est la suivante :

	FO	CFDT	CGT	SNEC	Total
Répartition des DSE	9	5	4	2	20

ANNEXE 2

REPARTITION DE LA DOTATION SYNDICALE ENTRE LES ORGANISATIONS SYNDICALES REPRESENTATIVES AU NIVEAU DE L'ENTREPRISE EN APPLICATION DE L'ARTICLE 9.2.2.1 DU PRESENT ACCORD

Pour la durée d'application de l'accord, la répartition de la dotation annuelle de droit syndical est la suivante :

	FO	CFDT	CGT	SNEC	Total
Montant de la dotation	40 554,00 €	22 653,00 €	15 417,00 €	17 415,00 €	96 039,00 €

ANNEXE 3

REPARTITION DU CREDIT D'HEURES SPECIFIQUE ENTRE LES ORGANISATIONS SYNDICALES REPRESENTATIVES AU NIVEAU DE L'ENTREPRISE EN APPLICATION DE L'ARTICLE 9.2.3 DU PRESENT ACCORD

Pour la durée d'application de l'accord, la répartition du crédit d'heures de droit syndical est la suivante :

	FO	CFDT	CGT	SNEC	Total
Avec maintien a minima du précédent	2 352,00	1 314,00	894,12	1 010,23	5 570,35

MHC

B6

31

DM

13

ANNEXE 4

GESTION DU CREDIT D'HEURES SPECIFIQUE – ETAT MENSUEL

MOIS DE _____

Nom du DSN : _____

Organisation syndicale : _____

Crédit d'heures annuel : _____

A compter du mois de janvier puis tous les mois suivants, indiquer le report du crédit d'heures restant (A) : _____

ETABLISSEMENT	NOM - PRENOM des personnes bénéficiaires	Nombre d'heures attribuées
	TOTAL (B)	

Nombre d'heures à reporter le mois suivant (A-B) : _____ heures

Signature du DSN :

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.