

**ACCORD D'ENTREPRISE
PORTANT SUR LE MONTANT DE LA RÉMUNÉRATION SUPPLÉMENTAIRE LIÉE
AUX HEURES DE NUIT DEPUIS LA MISE EN ŒUVRE DE L'ORGANISATION TOP**

ENTRE

La société **CARREFOUR HYPERMARCHES**, représentée par Madame Nora MASTOURI, en sa qualité de Directrice des Ressources Humaines,

Ci-après dénommée « *la Société* »,

D'une part,

ET

Les organisations syndicales représentatives au niveau de la Société ci-dessous désignées :

LA CONFEDERATION FRANCAISE DEMOCRATIQUE DU TRAVAIL (C.F.D.T.)

Représentée par Mme Edwige ISOUX, Déléguée Nationale Hypermarchés, dûment habilitée ;

LE SYNDICAT NATIONAL CFE-CGC DE L'ENCADREMENT DU GROUPE CARREFOUR (SNEC C.F.E-C.G.C Agro)

Représenté par M. Stéphane COLIN, Délégué National Hypermarchés, dûment habilité ;

LA CONFEDERATION GENERALE DU TRAVAIL (C.G.T.)

Représentée par M. Patrick AIT AISSA, 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 ;

Ci-après dénommée « *les Organisations syndicales* »,

D'autre part,

Ci-après dénommées ensemble « *les Parties* »,

PREAMBULE

Dans l'objectif d'accroître la satisfaction client, l'organisation Team Organization Project (ci-dessous nommée « TOP ») a été mise en œuvre par la Société à partir de septembre 2020, après consultation du Comité Social Économique Central (ci-après le « CSE Central »).

Cette organisation a d'abord été mise en place au sein du secteur « Produits de Grande Consommation » (ci-après « PGC »), puis au sein du rayon « Produits en Libre-Service » (ci-après « PLS »).

Elle impliquait notamment :

- une répartition différente des tâches des collaborateurs du secteur PGC et du rayon PLS, en créant trois équipes distinctes aux missions bien précises (Front, Scan et Back) ;
- et un changement de l'heure de prise de poste des collaborateurs de l'équipe Front, fixée à 5 heures du matin (au lieu de 2 ou 3 heures dans certains magasins).

Lors des consultations du CSE Central, la Société s'est engagée à :

- maintenir jusqu'au 31 décembre 2021 le supplément de rémunération lié aux heures de nuit des collaborateurs concernés par l'organisation TOP, par le versement d'une indemnité compensatrice (ci-après l'« Indemnité compensatrice ») ;
- et ouvrir une négociation sur l'évolution de cette Indemnité compensatrice avant la fin d'année 2021.

C'est dans ce cadre que la Société et les Organisations syndicales se sont réunies et ont conclu, le 31 mars 2022, un accord collectif :

- fixant précisément les modalités de calcul et d'évolution dans le temps de l'Indemnité compensatrice, sur trois périodes successives, courant approximativement d'avril 2022 à fin 2024 ;
- et engageant les Parties à ouvrir une nouvelle négociation au premier trimestre 2024, pour fixer les conditions d'évolution de l'Indemnité compensatrice au terme de la troisième période de versement.

Entre temps, l'organisation TOP a évolué, à la faveur d'une nouvelle organisation, appelée OPTIMAX, offrant à la direction de chaque hypermarché davantage de latitude pour fixer l'heure de prise de poste des collaborateurs de l'équipe Front.

Les 14 mars, 17 avril et 15 novembre 2024, la Société et les Organisations syndicales se sont à nouveau réunies pour échanger sur le devenir de l'Indemnité compensatrice, conformément aux stipulations de l'accord du 31 mars 2022.

Pendant toute la durée des négociations, la Société a poursuivi le versement de l'Indemnité compensatrice, dans les conditions fixées dans l'accord collectif du 31 mars 2022, en prolongeant la troisième période de versement lorsque celle-ci était terminée.

Au terme des négociations, les Parties sont convenues des stipulations qui suivent.

Article 1 : Objet de l'accord

Le présent accord a pour objet de rappeler les règles d'attribution de l'Indemnité compensatrice visée en préambule et de fixer les conditions de son évolution à compter du 1^{er} janvier 2025.

Article 2 : Champ d'application

Article 2.1. : Etablissements concernés

Le présent accord s'applique à l'ensemble des établissements de la Société dans lesquels l'organisation TOP, telle que modifiée par l'organisation OPTIMAX, est appliquée au sein du secteur PGC et/ou du rayon PLS.

La liste des magasins concernés est annexée au présent accord.

Article 2.2 : Salariés concernés

Les salariés bénéficiaires du présent accord sont les salariés présents dans les effectifs de la Société et bénéficiant d'une Indemnité compensatrice à la date de signature du présent accord, en raison de leur affectation au sein des rayons PGC et PLS des établissements visés à l'article 2.1 à la date de la mise en place de l'organisation TOP au sein de leur établissement.

Article 3 : Montant et évolution de l'Indemnité compensatrice :

Article 3.1 : Méthodologie de calcul de l'Indemnité compensatrice

Les parties rappellent que le montant de l'Indemnité compensatrice est calculé mensuellement, dans les conditions suivantes :

- Pour les salariés de l'entreprise ayant été affectés à un rayon PGC ou PLS toute l'année 2019 :

L'Indemnité compensatrice est égale à la moyenne mensuelle des majorations pour travail de nuit perçues par le salarié concerné au cours de l'année 2019 ; minorée du montant des majorations dues au salarié au titre des heures travaillées de nuit le mois du versement de l'Indemnité compensatrice.

- Pour les salariés de l'entreprise ayant été affectés à un rayon PGC ou PLS une partie de l'année 2019 seulement :

L'Indemnité compensatrice est égale à la moyenne mensuelle des majorations pour travail de nuit perçues par le salarié concerné au cours de l'année 2019 (pendant la période d'affectation sur un rayon PGC ou PLS uniquement) ; minorée du montant des majorations dues au salarié au titre des heures travaillées de nuit le mois du versement de l'Indemnité compensatrice.

- Pour les salariés embauchés ou affectés à un rayon PGC ou PLS à compter du 1^{er} janvier 2020 seulement :

L'Indemnité compensatrice est égale à la moyenne mensuelle des majorations pour travail de nuit perçues, au cours de l'année 2019, par les salariés à temps plein des rayons PGC ou PLS de l'établissement concerné ; divisée par le nombre de salariés à temps plein affectés au(x) rayon(s) considéré(s) en 2019 ; minorée du montant des majorations dues au salarié au titre des heures travaillées de nuit le mois du versement de l'Indemnité compensatrice.

La moyenne des majorations perçues en 2019 est calculée sur l'ensemble des rayons PGC (hors PLS) lorsque le salarié concerné est affecté sur l'un de ces rayons à la date de versement de son Indemnité compensatrice.

Elle est calculée sur le rayon PLS lorsque le salarié est affecté au rayon PLS.

L'Indemnité compensatrice des salariés à temps partiel est proratisée en fonction de leur durée du travail hebdomadaire.

Les règles de calcul visées ci-dessus peuvent conduire à ce que l'Indemnité compensatrice soit égale à zéro, mais elle ne peut en aucun cas être négative.

Article 3.2 : Dégressivité de l'Indemnité compensatrice

3.2.1 : Modalités de dégressivité de l'Indemnité compensatrice jusqu'au 31 décembre 2024

Les Parties rappellent qu'aux termes de l'accord du 31 mars 2022, l'Indemnité compensatrice était amenée à diminuer de façon régulière, selon trois périodes successives :

- Première période : 12 premiers mois suivant le mois de mise en œuvre de l'organisation TOP au sein du secteur PGC ou du rayon PLS d'un établissement :

Durant cette première période, l'Indemnité compensatrice est payée aux salariés concernés à hauteur de 100% de son montant, calculé dans les conditions fixées par l'article 3.1.

Lorsque cette période de 12 mois arrive à terme avant le 1^{er} avril 2022, le taux de 100% demeure garanti aux salariés concernés jusqu'à cette date.

- Deuxième période : 12 mois suivant la première période :

Durant cette deuxième période, l'Indemnité compensatrice est payée aux salariés concernés à hauteur de 75% de son montant, calculé dans les conditions fixées par l'article 3.1.

Cette période commence à courir au terme de la première période, même lorsque le taux de 100% a été appliqué plus longtemps dans les conditions visées à l'article 3.2.

- Troisième période : 12 mois suivant la deuxième période :

Durant cette troisième période, l'Indemnité compensatrice est payée aux salariés concernés à 50% de son montant, calculé dans les conditions fixées par l'article 3.1.

Les Parties constatent que la Société a poursuivi le paiement de l'Indemnité compensatrice jusqu'à la date de la signature du présent accord, en prolongeant la troisième période lorsque celle-ci était terminée.

La Société s'engage à proroger cette troisième période jusqu'au 31 décembre 2024, pour tous les salariés concernés.

3.3.2 : Modalités de dégressivité de l'Indemnité compensatrice à partir du 1^{er} janvier 2025

Au 1^{er} janvier 2025, les premières et deuxièmes périodes seront arrivées à terme.

Si la troisième période n'est pas terminée, l'Indemnité compensatrice sera payée aux salariés concernés à hauteur de 50% de son montant, calculé dans les conditions fixées par l'article 3.1, jusqu'au terme de cette troisième période.

A compter du 1^{er} janvier 2025, ou du terme de la troisième période s'il est postérieur, une quatrième période de 12 mois débutera, dans les conditions suivantes :

Durant cette période, l'indemnité compensatrice sera payée aux salariés concernés à hauteur de 25% de son montant, calculé dans les conditions fixées par l'article 3.1.

A l'issue de la quatrième période, en cas de demande expresse du salarié, la Société s'engage à lui permettre de réaliser des heures de nuits de manière à obtenir des majorations d'un montant correspondant au montant moyen des indemnités compensatrices perçues au cours de la quatrième période.

Cette demande devra être transmise par courrier remis en main propre à l'attention de la Direction du magasin dans un délai de deux mois avant le terme de cette période.

Article 4 : Sort de l'Indemnité compensatrice en cas de changement d'affectation/de fonction ou de passage à temps partiel

Article 4.1 : Changement d'affectation/de fonction

En cas d'affectation sur un rayon non concerné par l'organisation TOP (telle que modifiée par l'organisation OPTIMAX), intervenant à la demande du salarié, l'Indemnité compensatrice cessera immédiatement d'être due.

Il en ira de même en cas mutation dans un magasin n'appliquant pas l'organisation TOP (telle que modifiée par l'organisation OPTIMAX), ou de promotion sur un poste de cadre.

Par ailleurs, dans l'une ou l'autre de ces hypothèses, la Société ne sera plus tenue de permettre au salarié d'effectuer des heures de nuit, au titre de l'engagement prévu par l'article 3.3.2 du présent accord.

Article 4.2 : Passage à temps partiel

En cas de passage à temps partiel, le montant de l'Indemnité compensatrice du salarié sera proratisé en fonction de sa nouvelle durée du travail hebdomadaire.

Il en ira de même du nombre d'heures de nuit fixé au titre de l'engagement prévu par l'article 3.3.2 du présent accord.

Article 5 : Mesures spécifiques à l'encadrement

Article 5.1 : Notice explicative

La Société s'engage à mettre à la mise à disposition des managers des salariés concernés une notice expliquant la méthodologie de calcul et de dégressivité de l'Indemnité compensatrice. Ladite notice explicative est annexée au présent accord.

Article 5.2 : Lancement de l'activité

Il est rappelé que, dans le cadre l'organisation TOP, telle que modifiée par l'organisation OPTIMAX, le lancement de l'activité en début de journée peut être réalisé par un salarié non-cadre (niveau 4 et plus) qui a notamment une fonction d'animation d'équipe telle que prévue par l'article 11 de l'annexe II de la convention collective Carrefour.

Article 6 : Dispositions finales

6.1 : Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

6.2 : Entrée en vigueur

Le présent accord entrera en vigueur le 1^{er} janvier 2025. Ses dispositions se substituent intégralement aux dispositions de l'accord du 31 mars 2022.

6.3 : Révision

Conformément à l'article L. 2261-7-1 du code du travail, les parties signataires du présent accord ont la faculté de le réviser.

La demande de révision pourra intervenir à tout moment, par l'une ou l'autre des parties signataires.

6.4 : Dénonciation

Le présent accord pourra être dénoncé à tout moment, soit par la Société, soit par les organisations syndicales signataires.

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

6.5 : 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 Société selon les mêmes modalités de dépôt que le présent accord.

6.6 : Dépôt et publicité

Le présent accord sera notifié à l'ensemble des organisations syndicales représentatives et remis 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 en ligne en deux exemplaires, sur la plateforme de « télé procédure » de la DREETS (« Télé Accords ») par le représentant légal de la Société (dont une version intégrale signée par les Parties au format .PDF et une version publiable au format.DOCX de laquelle sera supprimée toute mention de nom, prénom, paraphe ou signature de personnes physiques).

Un exemplaire sera également déposé au secrétariat du greffe du Conseil de prud'hommes d'Evry.

Fait à Massy,

Le 16 décembre 2024

En 6 exemplaires originaux dont un pour chacune des parties.

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 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.),



Etablissements de la Société dans lesquels
l'organisation TOP est appliquée au sein du secteur
PGC et/ou du rayon PLS.

Libellé magasin
CARREFOUR ANNECY
CARREFOUR STE GENEVIEVE
CARREFOUR QUETIGNY
CARREFOUR CHAMBERY BASSENS
CARREFOUR CHARTRES
CARREFOUR ECULLY
CARREFOUR L ISLE D ABEAU
CARREFOUR VILLEURBANNE
CARREFOUR VENISSIEUX
CARREFOUR MONTESSON
CARREFOUR SARAN
CARREFOUR VILLIERS
CARREFOUR ANTIBES
CARREFOUR LES ULIS
CARREFOUR CHALONS EN CHAMPAGNE
CARREFOUR CLAYE-SOUILLY
CARREFOUR BOURGES
CARREFOUR NEVERS
CARREFOUR ST ANDRE LES VERGERS
CARREFOUR NICE LINGOSTIERE
CARREFOUR VENETTE
CARREFOUR CHALON SUD
CARREFOUR ETAMPES
CARREFOUR BARENTIN
CARREFOUR DIJON
CARREFOUR MERIGNAC
CARREFOUR ANGOULINS
CARREFOUR LABEGE
CARREFOUR LIEVIN
CARREFOUR VILLABE
CARREFOUR RAMBOUILLET
CARREFOUR CHAMPS SUR MARNE
CARREFOUR EVREUX
CARREFOUR GIVORS
CARREFOUR BOURG EN BRESSE
CARREFOUR GRENOBLE MEYLAN
CARREFOUR CHAMNORD
CARREFOUR CARRE SENART
CARREFOUR BEGLES
CARREFOUR BREST
CARREFOUR ST JEAN DE VEDAS
CARREFOUR PONTAULT COMBAULT
CARREFOUR CRETEIL
CARREFOUR CRECHES SUR SAONE
CARREFOUR BESANCON VALENTIN
CARREFOUR DRANCY
CARREFOUR SAINT DENIS
CARREFOUR BOISSEUIL
CARREFOUR LATTES
CARREFOUR NIMES SUD
CARREFOUR BALARUC
CARREFOUR FOUGERES
CARREFOUR RIOM

IE M
A

Libellé magasin
CARREFOUR AIX EN PROVENCE
CARREFOUR ATHIS MONS
CARREFOUR AUTEUIL
CARREFOUR FLINS SUR SEINE
CARREFOUR LYON LA PART DIEU
CARREFOUR ST CLEMENT DE RIVIERE
CARREFOUR NANTES ST HERBLAIN
CARREFOUR NICE TNL
CARREFOUR PERPIGNAN CLAIRA
CARREFOUR ROSNY SOUS BOIS
CARREFOUR SEVRAN
CARREFOUR ST QUENTIN EN YVELINES
CARREFOUR TOULON GRAND VAR
CARREFOUR TOULOUSE PURPAN
CARREFOUR REIMS TINQUEUX
CARREFOUR BESANCON CHALEZEULE
CARREFOUR CHARLEVILLE MEZIERES
CARREFOUR SALLANCHES
CARREFOUR SEGNY
CARREFOUR FEURS
CARREFOUR FRANCHEVILLE
CARREFOUR THIERS
CARREFOUR SAINT EGREVE
CARREFOUR VALENCIENNES
CARREFOUR WASQUEHAL
CARREFOUR COLLEGIEN
CARREFOUR ORMESSON
CARREFOUR LA VILLE DU BOIS
CARREFOUR L'HAY LES ROSES
CARREFOUR MONT SAINT AIGNAN
CARREFOUR VILLEJUIF
CARREFOUR CHELLES
CARREFOUR CHAMBOURCY
CARREFOUR L'ISLE ADAM
CARREFOUR MONTIGNY LES CORMEILLES
CARREFOUR ST BRICE SOUS FORET
CARREFOUR SANNOIS
CARREFOUR QUIMPER
CARREFOUR ST MALO
CARREFOUR CHATEAUROUX
CARREFOUR LIBOURNE
CARREFOUR PERPIGNAN ROUSSILLON
CARREFOUR BEUCAIRE
CARREFOUR LA CIOTAT
CARREFOUR DRAGUIGNAN
CARREFOUR OLLIOULES
CARREFOUR PUGET SUR ARGENS
CARREFOUR TRANS EN PROVENCE
CARREFOUR AUCHY LES MINES
CARREFOUR LIMAY
CARREFOUR BERCK SUR MER
CARREFOUR CHATEAUNEUF LES MARTIGUES
CARREFOUR ORANGE

07
27 27

NOTICE EXPLICATIVE

Organisation TOP - Calcul et évolution de l'indemnité compensant la perte des majorations pour travail de nuit

L'indemnité compensatrice est calculée chaque mois. Ses modalités de calcul diffèrent en fonction de la situation du salarié concerné :

Cas 1 : Salariés de l'entreprise ayant été affectés à un rayon PGC ou PLS toute l'année 2019 :

Mtt des majorations pour travail de nuit perçues par le salarié pendant l'année 2019

/

12 mois

-

Mtt des majorations dues au salarié au titre des heures travaillées de nuit le mois de versement de l'indemnité compensatrice

Exemple :

Monsieur X était affecté au rayon épicerie (secteur PGC) toute l'année 2019. Il entre donc dans le cas 1.

Du 1^{er} janvier 2019 au 31 décembre 2019, il a perçu 480 € de majorations pour travail de nuit (majorations de 10 et de 30% incluses).

Le 1^{er} janvier 2020, l'organisation TOP a été mise en place au sein de son magasin.

En janvier 2020, Monsieur X a perçu 15 € de majorations pour travail de nuit.

Pour ce mois, son indemnité compensatrice s'élève à $480 \text{ €} / 12 \text{ mois} - 15 \text{ €} = 40 \text{ €} - 15 \text{ €} = 25 \text{ €}$.

Cas 2 : Salariés de l'entreprise ayant été affectés à un rayon PGC ou PLS une partie de l'année 2019 seulement :

Mtt des majorations pour travail de nuit perçues par le salarié pendant l'année 2019 (pendant la période d'affectation sur les rayons PGC ou PLS uniquement)

/

Nb de mois d'affectation sur les rayons PGC ou PLS

-

Mtt des majorations dues au salarié au titre des heures travaillées de nuit le mois de versement de l'indemnité compensatrice

Exemple :

Madame Y a été affectée au rayon PLS le 1^{er} avril 2019. Elle entre donc dans le cas 2.

Du 1^{er} avril 2019 au 31 décembre 2019, elle a perçu 270 € de majorations pour travail de nuit (majorations de 10 et de 30% incluses).

Le 1^{er} janvier 2020, l'organisation TOP a été mise en place au sein de son magasin.

En janvier 2020, Madame Y a perçu 15 € de majorations pour travail de nuit.

Pour ce mois, son indemnité compensatrice s'élève à $270 \text{ €} / 9 \text{ mois} - 15 \text{ €} = 30 \text{ €} - 15 \text{ €} = 15 \text{ €}$.

DM
DE NM

Cas 3 : Salariés embauchés ou affectés à un rayon PGC/PLS à compter du 1^{er} janvier 2020 :

Cas 3.1. : Le salarié est affecté à un rayon PGC :

Mtt des majorations pour travail de nuit perçues par les salariés à temps plein affectés aux rayons PGC (hors PLS) du magasin pendant l'année 2019

/

Nb de salariés à temps plein affectés aux rayons PGC (hors PLS) du magasin pendant l'année 2019

/

12 mois

-

Mtt des majorations dues au salarié au titre des heures travaillées de nuit le mois de versement de l'indemnité compensatrice

Cas 3.2 : Le salarié est affecté au rayon PLS :

Mtt des majorations pour travail de nuit perçues par les salariés à temps plein affectés au rayons PLS du magasin pendant l'année 2019

/

Nb de salariés à temps plein affectés au rayon PLS du magasin pendant l'année 2019

/

12 mois

-

Mtt des majorations dues au salarié au titre des heures travaillées de nuit le mois de versement de l'indemnité compensatrice

Exemple :

Monsieur Z a été affecté au rayon PLS le 1^{er} février 2020. Il entre donc dans le cas 3.2.

Du 1^{er} janvier 2019 au 31 décembre 2019, les 5 salariés à temps plein affectés au rayon PLS de son magasin ont perçu au total 1.200 € de majorations pour travail de nuit.

Le 1^{er} janvier 2020, l'organisation TOP a été mise en place au sein de son magasin.

En janvier 2020, Monsieur Z a perçu 10 € de majorations pour travail de nuit.

Pour ce mois, son indemnité compensatrice s'élève à $1.200 \text{ €} / 5 \text{ salariés à temps plein} / 12 \text{ mois} = 20 \text{ €} - 10 \text{ €} = 10 \text{ €}$.

L'indemnité compensatrice des salariés à temps partiel est proratisée en fonction de leur durée du travail hebdomadaire.

Les règles de calcul visées ci-dessus peuvent conduire à ce que l'indemnité compensatrice soit égale à zéro. En revanche, elle ne peut en aucun cas être négative.

MAT
IE

DESIGNATION	NOMBRE OU BASE	PART EMPLOYE	
		TALIX	MONTANT
SAL MENSUEL BASE TC	15167	10394	157646
FOREAIT PAUSE	157646	5000	7882
INDEM. COMPENSATRICE			11477
HEURE INFO SYNDICALE	100	10394	1040
MAJOR H. NUIT A 10%	2375	1039	2468
MAJOR.H. NUIT A 30%	2100	3118	6548
COMPL. FOREAIT PAUSE	9016	5000	451
REDUCT. INDEM. COMPENS			6548
RAP AUGMENTATION COL			898
*REMUNERATION BRUTE.(1)			181862
SANTE			

Attention, si un salarié perçoit plusieurs indemnités compensatrices (ex vendeurs EPCS), toutes les indemnités compensatrices sont réunies sur la même ligne du bulletin de salaires.

AM
IE NM