C O N V E N T I O N

C O L L E C T I V E

D ' E N T R E P R I S E

C A R R E F O U R

Mise à jour 1er mars 2025

SOMMAIRE

SOMMAIRE 2

PREAMBULE 15

TITRE 1 - DISPOSITIONS GENERALES 17

ARTICLE 1-1 Date d'application 17
ARTICLE 1-2 Champ d'application 17
ARTICLE 1-3 Suivi de la mise en œuvre de l'accord 17
1-3.2 Bilan de la réduction du temps de travail 17
ARTICLE 1-4 Révision, dénonciation, publicité 17
1-4.1 Révision et dénonciation 17
1-4.2 Publicité 18

TITRE 2 - REMUNERATIONS 20

ARTICLE 2-1 Grille de salaires 20
ARTICLE 2-2 Primes 21
2-2.1 Prime de vacances 21
2-2.2 Complément de prime de vacances 22
2-2.2.1 Conditions d'éligibilité 22
2-2.2.2 Plafond 22
2-2.2.3 Période de référence et conditions de présence 23
2-2.3 Prime de fin d'année 23
ARTICLE 2-3 Indemnisation du temps de déplacement pour formation ou réunions 23
ARTICLE 2-4 Vendeurs de produits et services [Accord à durée déterminée prorogé par avenant jusqu'au 31 octobre 2025] 24
AVENANT A L'ACCORD D'ENTREPRISE SUR LES VENDEURS DE PRODUITS & SERVICES du 12 octobre 2021 [Accord à durée déterminée prorogé par avenant jusqu'au 31 octobre 2025] 40
AVENANT A L'ACCORD D'ENTREPRISE SUR LES VENDEURS DE PRODUITS & SERVICES du 17 octobre 2024 [Accord à durée déterminée] 43
Dispositions transitoires – Titre 26 bis « VENDEURS DE PRODUITS ET DE SERVICES » des dispositions transitoires de l'Accord d'entreprise Carrefour du 31 mars 1999 modifié par l'article 42 de l'Accord du 31 mars 2000 46
ARTICLE 2-5 Techniciens services après-vente régionaux 47
2-5.1 Eléments de rémunération 47
2-5.2 Partie variable 47
2-5.3 Primes semestrielles 47
2-5.4 Retenues et indemnisations 47
2-5.5 Modalités de calcul de la prime de résultat 47
ARTICLE 2-6 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 du 16 décembre 2024 51

ACCORDS A DUREE DETERMINEE – TEXTES NON CODIFIES 62

Accord d'intéressement 2023-2024-2025 [Accord à durée déterminée] 62
Avenant à l'accord d'intéressement 2023 – 2024 – 2025 du 30 juin 2024 [Accord à durée déterminée] 82

TITRE 3 – CONTRAT DE TRAVAIL 87

ARTICLE 3-1 Reclassement du salarié devenu physiquement inapte a son emploi 87
ARTICLE 3-2 Absences pour maladie ou accident 87
ARTICLE 3-3 Préavis et recherche d'emploi 87

ARTICLE 3-4 Priorité de réembauchage 87
ARTICLE 3-5 Reprise de l'ancienneté des salariés en congés parentaux 88

TITRE 4 – CONGES PAYES ET ABSENCES 91

ARTICLE 4-1 Congés payés et jours de repos supplémentaires 91
4-1.1 Période de prise de congés 91
4-1.2 Congés payés d'ancienneté 92
4-1.3 Prise en compte des contraintes familiales dans le positionnement des congés 92
ARTICLE 4-2 Absences autorisées pour circonstances de famille 92
4-2.3 Dons de jours 94
ARTICLE 4-4 Valorisation des jours d'absences 94
ARTICLE 4-5 Protection de la maternité et éducation des enfants 94
4-5.1 Aménagement du temps de travail 94
4-5.2 Complément de salaire 94
4-5.3 Autorisation d'absences pour visites prénatales 95
ARTICLE 4-6 Compte Epargne Temps 95
4-6.1 : Le compte épargne temps 95
4-6.1.1 Bénéficiaires et ouverture du compte 95
4-6.1.2 Alimentation du compte 95
4-6.1.2.1 Sources d'alimentation du compte épargne temps 95
4-6.1.2.1.1 Traitement de la fin de période 95
4-6.1.2.1.2 Autres droits pouvant être crédités 96
4-6.1.2.1.3 Cas particuliers des salariés absents pour maladie, accident de travail ou maladie professionnelle 96
4-6.1.2.2 Plafonds du compte épargne temps 96
4-6.1.2.2.1 Plafond annuel 96
4-6.1.2.2.2 Plafonds globaux 96
4-6.1.3 : Modalités de décompte 96
4-6.1.4 : Utilisation du compte épargne temps 97
4-6.1.4.1 L'utilisation sous forme de congés 97
4-6.1.4.1.1 Le congé pour convenance personnelle 97
4-6.1.4.1.2 Les congés de longue durée 97
4-6.1.4.1.3 Les congés liés à la famille 97
4-6.1.4.1.4 Situation du salarié pendant la période de prise de jours au titre du compte épargne temps 97
4-6.1.4.2 L'utilisation du CET pour le rachat des cotisations assurance vieillesse 97
4-6.1.4.3 L'utilisation du CET pour alimenter le PEG ou le PERCO 98
4-6.1.4.4 L'utilisation du CET sous forme monétaire 98
4-6.1.4.5 Autres modes d'utilisation du CET 98
4-6.2 Congé de fin de Carrière 98
4-6.2.1 Condition d'adhésion 98
4-6.2.2 Alimentation du congé 99
4-6.2.3 Modalités de décompte 99
4-6.2.4 Utilisation du congé fin de carrière 99
4-6.2.5 Situation du salarié pendant le congé de fin de carrière 100
4-6.3 DISPOSITIONS COMMUNES 100
4-6.3.1 Le don de jours de CET et de CFC 100
4-6.3.1.1 Bénéficiaires 100
4-6.3.1.2 Modalités du don 100
4-6.3.1.3 Absences du salarié bénéficiaire 101
4-6.3.2 Valorisation du CET et du CFC 101
4-6.3.2.1 Utilisation sous forme de congés du CET et du CFC 101
4-6.3.2.2 Utilisation sous forme monétaire du CET 101
4-6.3.3 Retour anticipé du salarié 101
4-6.3.4 Protection sociale complémentaire 102
4-6.3.5 Garantie des éléments inscrits au compte 102
4-6.3.6 Régime fiscal et social des indemnités 102
4-6.3.6.1 Régime social 102
4-6.3.6.2 Régime fiscal 102
4-6.3.7 Transfert des droits 102
4-6.3.8 Cessation du CET et du CFC 102

4-6.3.8.1 Cessation à la demande du salarié 102
4-6.3.8.2 Autres causes de cessation du CET/CFC 103
4-6.3.8.2.1 Rupture du contrat de travail 103
4-6.3.8.2.2 Décès du salarié 103
4-6.4 COMMUNICATION 103
4-6.4.1 Communication et publicité du présent accord 103
4-6.4.2 Informations destinées aux bénéficiaires du présent accord 103
Annexes – CET 104
ARTICLE 4-7 Participation des jeunes à la journée de préparation à la défense nationale 109

ACCORDS A DUREE DETERMINEE – TEXTES NON CODIFIES 109

Extrait accord NAO 2025 du 28 février 2025 – Titre 2 - Article 3 - Monétisation des droits à congés épargnés dans le Compte Epargne Temps [Dispositions à durée déterminée] 109

TITRE 5 – DUREE ET ORGANISATION DU TRAVAIL 112

ARTICLE 5-1 Salariés a temps partiel 112
ARTICLE 5-2 Temps complet choisi 113
5-2.1 Polyactivité Caisses 113
5-2.1.1 Bénéficiaires 113
5-2.1.2 Conditions 113
5-2.1.3 Organisation 113
5-2.1.4 Information des IRP 113
5-2.2 Polyactivité Rayons 114
5-2.3 Revalorisation des temps partiel inférieurs à 30 heures 114
5-2.4 Remplacement des salariés à temps complet ayant quitté l'entreprise 115
5-2.5 Les salariés déclarés inaptes à la polyactivité 115
ARTICLE 5-3 Aménagement du temps de travail 115
5-3.1 Modulation du temps de travail 115
5-3.1.1 Variation de l'horaire moyen et période de décompte 115
5-3.1.2 Programmation indicative et délais de prévenance 116
5-3.1.3 Modalités de recours au travail temporaire 116
5-3.2 Calcul de la référence annuelle de travail 116
5-3.3 Calcul des indemnités de rupture 116
ARTICLE 5-4 Organisation du travail 117
5-4.1 Affichage des horaires de travail 117
5-4.2 Pauses 117
5-4.3 Repos 117
5-4.4 Fin de la journée de travail 118
5-4.5 Habillage/déshabillage 118
5-4.6 Organisation de la Journée de Solidarité 118
5-4.6.1 Les salariés dont la durée de travail est décomptée en heures disposent d'un compteur individuel « Journée de Solidarité », dont les heures ne sont pas rémunérées 119
5-4.6.2 Gestion du compteur individuel « Journée de Solidarité » pour les salariés dont la durée de travail est décomptée en heures. 119
5-4.6.3 Contribution de l'entreprise à la « Journée de Solidarité » 119
ARTICLE 5-5 Repos dominical 119
5-5. 1 Exception tenant au travail dominical jusqu'à 13 heures dans les commerces de détail alimentaire (accord du 22 novembre 2017) 120
5-5.1.1 Dispositions particulières 120
5-5.1.2 Objet du présent accord 120
5-5.1.3 Nécessité d'un avis conforme des Comités d'Etablissement des magasins concernés 120
5-5.1.3.1 Les établissements entrant dans le périmètre du présent accord et qui souhaitent ouvrir le dimanche matin devront soumettre ce projet à leur comité d'établissement et leur CHSCT 120
5-5.1.3.2 Les Parties précisent que le travail le dimanche matin jusqu'à 13 heures en application de l'article L. 3132-13 du Code du travail est subordonné à l'avis conforme du comité d'établissement. 121
5-5.1.3.3 L'avis conforme du Comité d'établissement 121
5-5.1.4 Création d'une équipe dédiée pour le travail du dimanche matin 121
5-5.1.5 Volontariat 122
5-5.1.5.1 Le principe du volontariat 122

5-5.1.5.2 L'expression du volontariat 122
5-5.1.5.3 La répartition équitable des volontaires 122
5-5.1.5.4 La déclaration de volontariat au cours du semestre 123
5-5.1.5.5 La renonciation permanente au volontariat 123
5-5.1.5.6 La renonciation ponctuelle au volontariat 123
5-5.1.5.7 Conséquence de la renonciation au volontariat 123
5-5.1.6 Conciliation de la vie personnelle et de la vie professionnelle 123
5-5.1.7 Suivi de la mise en œuvre de l'accord 124
5-5.1.8 Contreparties 126
5-5.1.9 Organisation du travail du dimanche matin 127
ARTICLE 5-6 Jours fériés 127
ARTICLE 5-7 Travail de nuit 128
5-7.1 Définition du travail de nuit 128
5-7.2 Travail de nuit dans les établissements 128
5-7.3 Majoration de salaire 128
5-7.4 Travailleur de nuit - définition 129
5-7.5 Travailleur de nuit – contrepartie au travail de nuit 129
5-7.6 Conditions de travail du travailleur de nuit 129
5-7.7 Prise en compte de l'exercice de responsabilités familiales ou sociales 129
5-7.8 Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes – Accès à la formation professionnelle 130
5-7.9 Organisation des temps de pause 130

TITRE 6 – CLASSIFICATIONS DES EMPLOIS 132

ARTICLE 6-1 Méthodologie utilisée 132
6-1.1 Critères de classification 132
6-1.2 Niveaux de classification 133
ARTICLE 6-2 Poly Activité et emplois multiples 133
ARTICLE 6-3 Période d'accueil dans la fonction 134
ARTICLE 6-4 Création de nouvelles fonctions 134
6-4.1 Dans la filière «Vente» 134
6-4.2 Dans la filière «Service après-vente» 134
6-4.3 Dans la filière «Vente - Caisses - Accueil» 134
ARTICLE 6-5 Création d'un échelon supplémentaire 135
6-5.1 Création d'un échelon supplémentaire « D » au niveau 4 Animateur de Vente 135
6-5.1.1 Définition de la fonction 135
6-5.1.2 Prime mensuelle Animateur de vente 136
6-5.1.3 Retenues en cas d'absence 136
6-5.2 Création d'un échelon supplémentaire « C » au niveau 3 Technicien de Fabrication 136
6-5.2.1 Définition de la fonction 137
6-5.3 Création d'un échelon supplémentaire « C » au niveau 1 « Equipier de vente » et « Equipier de service » 137
6-5.4 Création d'un échelon « C » au niveau 2 137
6-5.5 Création d'un échelon « C » au niveau 3 138
6-5.6 Création d'un échelon « C » Ancienneté au niveau 4 138
6-5.7 Création d'un échelon « D » Ancienneté pour les 2C « Assistant(e) de Fabrication » 138
6-5.8 Création d'un échelon « D » Ancienneté pour les 3C « Technicien(ne)s de fabrication », « Conseiller(e)s technicien(ne)s services financiers » 138
ARTICLE 6-6 Classification 139
6-6.1 Activités communes (applicables à toutes les fonctions) 139
6-6.2 Classement des emplois 139
ARTICLE 6-7 Dispositif d'évaluation des salariés de niveau 1B 139
6-7.1 Méthodologie 139

TITRE 7 – FORMATION PROFESSIONNELLE 142

ARTICLE 7-1 Projet global de formation 143
7-1.1 Principe d'élaboration du projet global de formation 143
7-1.2 Réunion de réflexion 143
7-1.3 Livret de suivi de la formation 143

ARTICLE 7-2 Co-investissement formation....143
7-2.1 Définition....143
7-2.2 Réunion de réflexion....143
ARTICLE 7-3 Avenant du 31 mars 2000....143
7-3.1 Principes relatifs au processus de formation des employés....144
7-3.2 Décisions relatives au processus de formation des employés....144
ARTICLE 7-4 Avenant du 28 mars 2001....145
7-4.1 Formations obligatoires avant la prise de poste....145
7-4.2 Formation aux métiers de bouche....145
7-4.3 Référentiel formation....146
7-4.4 Test sur le développement personnel....146
~~ARTICLE 7-5 Décloisonnement du DIF~~ *(Dispositif supprimé)*....146
ARTICLE 7-6 Certification de qualification professionnelle....146
7-6.1 Certificat de qualification professionnelle....146
7-6.2 Mise en place du CQP Produits Frais....147
ARTICLE 7-7 Certification CléA....147
ARTICLE 7-8 La Validation des Acquis et de l'Expérience....147
ARTICLE 7-9 Reconnaissance de la formation....148
ARTICLE 7-10 La formation au numérique....148
ARTICLE 7-11 Prime forfaitaire Tuteur....148
7-11.1 Mise en place d'une prime forfaitaire tuteur....148
7-11.2 Conditions et modalités de versement de cette prime....148

TITRE 8 – EMPLOI ET DISPOSITIONS SOCIETALES....151

ARTICLE 8-1 Dispositions relatives aux salariés « seniors »....151
8-1.1 Développement professionnel....151
8-1.1.1 Tutorat....151
8-1.1.1.1 Accès au tutorat....151
8-1.1.2 Prime forfaitaire tuteur....151
8-1.1.2.1 : Mise en place d'une prime forfaitaire tuteur....151
8-1.1.2.2 : Conditions et modalités de versement de cette prime....152
8-1.1.3 Mobilité....152
8-1.2 Organisation du travail....152
8-1.2.1 Repos et congés....152
8-1.2.1.1 Repos hebdomadaire....152
8-1.2.1.2 Congés payés....152
8-1.2.2 Travail de nuit....152
8-1.2.3 Aide au passage à temps partiel....153
8-1.2.3.1 Dispositions applicables aux salariés relevant de la catégorie « agents de maîtrise »....153
8-1.2.3.1.1 Passage à temps partiel....153
8-1.2.3.1.2 Forfait passage à temps partiel....153
8-1.2.3.1.3 Retenues en cas d'absence....153
8-1.2.3.2 Dispositions applicables aux salariés relevant de la catégorie « Employés - Ouvriers » (voir dispositions complémentaires dans l'accord contrat génération p158 et suivantes)....153
8-1.2.3.2.1 Passage à temps partiel des employés à temps complet....153
8-1.2.3.3 Retour à temps plein....155
8-1.2.3.4 Départ de l'entreprise....155
8-1.2.4 Réduction du contrat horaire hebdomadaire pour les salariés à temps partiel dont l'horaire contractuel est au moins égal à 30 heures....155
8-1.2.4.1 Dispositions applicables aux salariés relevant de la catégorie « agents de maîtrise »....155
8-1.2.4.2 Dispositions applicables aux salariés relevant de la catégorie « Employés - Ouvriers » (voir dispositions complémentaires dans l'accord contrat génération p158 et suivantes)....156
8-1.2.5 Congé d'ancienneté Cadres et Agents de maîtrise.....157
8-1.2.6 Transformation de la prime forfaitaire seniors en jours forfaitaires seniors pour les salariés de la catégorie « Employés – Ouvriers »....157
8-1 2.7 Les choix à la carte des salariés de la catégorie « Employés Ouvriers » (accord du 23 décembre 2015) 158
8-1.3 Réunion de réflexion sur la gestion des salaries seniors....159
8-1.4 Le bilan orientation retraite des « Employés – ouvriers » (accord sur l'accompagnement des fins de carrière du 23 décembre 2015)....159

Extrait de l'article 2 de l'accord sur l'accompagnement des fins de carrière des salariés ayant le statut Employés-Ouvriers du 23 décembre 2015 159
Extrait de l'article 5 de l'accord sur l'accompagnement des fins de carrière des salariés ayant le statut Employés-Ouvriers du 23 décembre 2015 160
Extrait de l'article 6 de l'accord sur l'accompagnement des fins de carrière des salariés ayant le statut Employés-Ouvriers du 23 décembre 2015 161
Accord d'entreprises relatif au contrat de génération applicable du 1er octobre 2016 au 31 décembre 2018 [Accord à durée déterminée prorogé jusqu'au 31 décembre 2025] 162
Extrait accord NAO 2025 du 28 février 2025 – Titre 1 - Article 4 – Revalorisation des primes forfaitaires seniors [Dispositions à durée déterminée] 210
ARTICLE 8-2 Fonds de Solidarité Carrefour 211
8-2.1 Montant du Fonds de solidarité Carrefour 211
8-2.2 Bénéficiaires de l'intervention du Fonds 211
8-2.3 Domaines d'intervention 211
8-2.4 Etude et acceptation des dossiers 211
8-2.5 Gestion du Fonds 211
8-2.6 Règlement du Fonds 211
ARTICLE 8-3 Les titres restaurant 212
8-3.1 Condition d'attribution 212
8-3.2 Valorisation des titres restaurant 212
8-3.3 Etablissements bénéficiant d'une cantine 212
ARTICLE 8-4 Remise sur achats et avantages salariés 213
8-4.1 Remise sur achats 213
8-4.2 Avantages salariés 213
8-4.3 Plafond d'achats 213
8-4.4 Facilité de paiement 213
8-4.5 Tarif privilégié de la carte 213
8-4.6 Non substitution à un élément de salaire 214
8-4.7 Remise sur achats Numérique 214
8-4.8 Remise sur achat supplémentaire sur les MDD du PGC 214
~~8-4.9 Carte de paiement C-ZAM~~ 214
~~8-4.10 Carte « d'achat salarié »~~ 215
8-4.10 Mesures en faveur de la mobilité des collaborateurs 215
8-4.10.1 : Remise sur achat supplémentaire sur l'achat d'équipement de mobilité douce [Dispositions à durée déterminée] 215
Annexe à l'accord NAO du 1er mars 2017 217
ARTICLE 8-5 Mesures visant à mieux concilier vie familiale et vie professionnelle 218
8-5.1 Dispositif d'accompagnement à la mobilité 218
8-5.2 Mise en place du CESU (Chèque Emploi Service Universel) 218
8-5.2.1 Description du dispositif 218
8-5.2.2 Conditions d'octroi et valeur du titre CESU destiné au service à la personne de garde d'enfants à domicile et hors domicile 218
8-5.2.3 Conditions d'octroi et valeur du titre CESU destiné au service d'aide à la personne à domicile 219
8-5.3 Mise en place d'un service d'accompagnement social 219

ACCORDS A DUREE DETERMINEE – TEXTES NON CODIFIES 220

Accord d'entreprises relatif au maintien dans l'emploi et en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés dit Mission handicap du 30 mai 2023 [Accord à durée déterminée années 2023-2024-2025] 221
Accord d'entreprise sur la santé, sécurité et la qualité de vie au travail 2017/2019 [Accord à durée déterminée prorogé jusqu'au 31 décembre 2025 par avenant du 3 décembre 2024] 260
Extrait accord NAO du 28 février 2025 – Titre 1 – Article 5 - Augmentation de la Remise sur Achat à titre provisoire [Dispositions à durée déterminée] 297
Extrait accord NAO 2025 du 28 février 2025 – Titre 2 - Article 5 – Enveloppe spécifique visant à réduire les éventuelles inégalités de rémunération entre les femmes et les hommes [Dispositions à durée déterminée] 297

TITRE 9 – DROIT SYNDICAL ET INSTITUTIONS REPRESENTATIVES DU PERSONNEL 300

Accord d'entreprise sur l'exercice du droit syndical et le fonctionnement du Comité Social et Economique Central du 15 janvier 2025 [Accord à durée déterminée] 300
Préambule 300
Partie 1 - Droit syndical 301
9.0 Champ d'application 301
9-1. Mandats désignatifs 301
9.1.1. Délégué Syndical National Hypermarchés (ci après les « DSN ») et Délégué Syndical National Adjoint Hypermarchés (ci après les « DSNA ») 301
9.1.1.1. Conditions de désignation 301
9.1.1.2. Dispense totale de présence 302
9.1.1.3. Frais de déplacement 302
9.1.1.4. Communication 302
9.1.2. Délégué Syndical Central (DSC) et Délégué Syndical d'Entreprise (DSE) 302
9.1.2.1. Délégué Syndical Central (DSC) 302
9.1.2.2. Délégué Syndical d'Entreprise (DSE) 303
9.2. Moyens spécifiques mis à la dispositions des organisations syndicales dans le cadre du dialogue social 303
9.2.1. Moyens matériels 303
9.2.1.1. Organisations syndicales représentatives 303
9.2.2. Moyens financiers 304
9.2.2.1. Montant 304
9.2.2.2. Utilisation 304
9.2.3. Autres moyens : création d'un crédit d'heures spécifique 305
9.3. Fonctionnement 306
9.3.1. Déplacements 306
9.3.1.1. Remboursement des frais de transport et de séjour 306
9.3.1.2. Temps de déplacement 306
9.3.1.2.1. Forfait de déplacement des représentants employés ou agents de maîtrise 307
9.3.1.2.2. Modalités d'indemnisation forfaitaire du temps de déplacement 307
9.3.1.2.3. Forfait de déplacement des représentants cadres 308
9.3.1.3. Modalités de couverture en cas de déplacement 308
9.3.1.4. Avance permanente sur frais 308
9.3.2. Temps de réunion 309
9.3.3. Réunions paritaires annuelles, dites « NAO » 309
9.3.3.1. Organisation de la réunion paritaire 309
9.3.3.2. Organisation de la réunion préparatoire à la réunion paritaire 310
9.3.3.3. Réunion consécutive à la paritaire 311
9.4. Les commissions nationales 312
9.4.1. Commission nationale « Formation » 312
9.4.2. Commission nationale « Solidarité » 312
9.4.3. Commission Nationale « Santé, Sécurité et Qualité de Vie au Travail » 313
9.4.4. Les autres Commissions nationales régies par un accord spécifique 313
9.4.5. Interprétation des accords d'entreprise 313
9.5. Exercice du droit syndical 313
9.5.1. Information syndicale 313
9.5.2. Information des organisations syndicales représentatives sur la représentativité 314
9.5.3. Evolution professionnelle des salariés exerçant un mandat électif ou désignatif 314
Partie 2 - Fonctionnement du CSE Central 315
9.6. Champ d'application 315
9.7. Composition du CSE Central 315
9.7.1. Présidence du CSE Central et délégation patronale 315
9.7.2. Délégation du personnel au CSE Central et représentants syndicaux au CSE Central 315
9.7.3. Bureau du CSE Central 315
9.8. Fonctionnement du CSE Central 315
9.8.1. Réunions ordinaires et réunions extraordinaires 315
9.8.2. Convocation et ordre du jour des réunions du CSE Central 316
9.8.3. Communication des ordres du jour et procès-verbaux du CSE Central auprès des établissements 316
9.9. Commissions du CSE Central 316
9.9.1. Commissions obligatoires 316
9.9.1.1. La commission économique du CSE Central 316
9.9.1.2. La commission santé, sécurité et conditions de travail du CSE Central 317
9.9.1.2.1. Composition 317

9.9.1.2.2. Attributions 317
9.9.1.2.3. Fonctionnement 318
9.9.2. Commissions supplémentaires 318
9.9.2.1. Commission nationale « Emploi Hypermarchés » 318
9.9.2.1.1. Composition 318
9.9.2.1.2. Rôle 318
9.9.2.1.3. Réunions 319
9.9.2.1.4. Fonctionnement et Moyens mis à disposition 319
9.9.2.1.5. Assistance d'un Expert 319
9.9.2.2. Commission fonds social APGIS 320
9.9.2.3. Commission logement 320
9.10. Attributions du CSE Central et accompagnement du dialogue social 320
9.10.1. Consultations ponctuelles 320
9.10.2. Consultations récurrentes 321
9.11. Moyens du CSE Central 321
9.11.1. Réunions préparatoires 321
9.11.2. Crédit d'heures de délégation et budget du Secrétaire du CSE Central 322
9.11.3. Crédit d'heures de délégation du Secrétaire adjoint du CSE Central 322
9.11.4. Crédit d'heures de délégation des Représentants Syndicaux au CSE Central 322
9.11.5. Formation des élus au CSE Central 322
9.11.6. Contraintes familiales ou géographiques 323
9.12. Mise à jour de la Convention Collective d'Entreprise Carrefour 323
ANNEXE 1 326
ANNEXE 2 326
ANNEXE 3 326
ANNEXE 4 327

Accord sur le dialogue social et la mise place des Comités Sociaux et Economiques d'établissement au sein de la société CARREFOUR HYPERMARCHES SAS du 5 juillet 2018 complété par l'avenant du 12 décembre 2018 328

Protocole d'accord préélectoral relatif au renouvellement du Comité social et économique central de la société Carrefour Hypermarchés du 23 mai 2024 [Accord à durée déterminée] 348

ANNEXE I - EMPLOYES – OUVRIERS 362

ARTICLE 1 Astreintes « Employés-Ouvriers » 362
Article 1-1 : Définition de l'astreinte 362
Article 1-2 : Champ d'intervention 362
Article 1-3 : Indemnisation des astreintes 362
Article 1-4 : Indemnisation en cas d'intervention physique 362
Article 1-4.1 : Forfait de déplacement 362
Article 1-4.2 : Remboursement des frais de déplacement 363
Article 1-4.3 : Temps passé en intervention 363

ARTICLE 2 Réduction et aménagement du temps de travail 363
2-1 Horaire moyen de référence du travail effectif 363
2-2 Modulation du temps de travail 363
2-2.1 Variation de l'horaire moyen et période de décompte 363
2-2.2 Lissage de la rémunération 364
2-2.3 Heures supplémentaires et complémentaires 364
2-2.4 Suivi de la modulation 364
2-2.5 Heures excédentaires et déficitaires dans le cadre de la modulation 364
2-2.5.1 Heures excédentaires 364
2-2.5.2 Heures déficitaires 364
2-2.5.3 Paiement en cours de période 365
2-2.6 Année incomplète, suspensions de contrat et indemnités 365
2-2.6.1 Arrivée en cours d'année 365
2-2.6.2 Départ en cours d'année 365
2-2.6.3 Suspensions du contrat 365
2-2.6.4 Indemnités 365
2-3 Repos Compensateur de Remplacement du paiement des heures supplémentaires ou complémentaires 366

ARTICLE 3 Employés bénéficiant de l'organisation des horaires en îlots 366
3-1 Organisation du temps de travail 366
3-1.1 Programmation indicative et délais de prévenance 366

3-1.2 Suivi de la modulation 366
3-1.3 Journées non travaillées 367
3-2 Mise en place et animation des îlots 367
ARTICLE 4 Repos supplémentaires 367
ARTICLE 5 Congés payés d'ancienneté supplémentaires 367
ARTICLE 6 Entretien annuel 368
ARTICLE 7 Complément de salaire en cas de maladie ou accident 368
ARTICLE 8 Mutation d'un établissement à un autre 369
ARTICLE 9 Indemnité de licenciement 369
ARTICLE 10 Allocation de départ en retraite 369
ARTICLE 11 Classification des emplois de la catégorie « employés » 369
- FILIERE « VENTE » 369
- FONCTIONS COMMUNES A TOUS LES SERVICES 372
- FILIERE « CAISSES - ACCUEIL» 373
- FILIERE « VENTE - CAISSES - ACCUEIL» 373
- FILIERE « ADMINISTRATIF» 374
- FILIERE « SECURITE» 375
- FILIERE « ENTRETIEN» 375
- FILIERE « DECORATION» 375
- FILIERE « RECEPTION» 376
- FILIERE « CENTRE-AUTO» 376
- FILIERE « SERVICE APRES-VENTE» 377
- FILIERE « LOGISTIQUE» 377
- FILIERE « INFORMATIQUE & TELEMARKETING» 378
- FILIERE « COMMERCE INTERNATIONAL» 379
ARTICLE 12 Tableau de correspondance 380
VENTE 380
CAISSES 381
ADMINISTRATIF 381
SECURITE 381
ENTRETIEN 381
DECORATION 381
RECEPTION 382
SERVICE APRES VENTE 382
CENTRE AUTO 382
LOGISTIQUE 382
INFORMATIQUE & TELEMARKETING 382
COMMERCE INTERNATIONAL 383
ANNEXE II - AGENTS DE MAITRISE ET TECHNICIENS 385
ARTICLE 1 Rémunération du personnel d'encadrement 385
1-1 Salaires minima 385
1-2 Rémunération effective 385
ARTICLE 2 Réduction et aménagement du temps de travail 385
2-1 Horaire moyen de référence du travail effectif 385
2-2 Modulation du temps de travail 386
2-2.1 Variation de l'horaire moyen et période de décompte 386
2-2.2 Lissage de la rémunération 386
2-2.3 Heures supplémentaires et complémentaires 386
2-2.4 Suivi de la modulation 386
2-2.5 Heures excédentaires et déficitaires dans le cadre de la modulation 386
2-2.5.1 Heures excédentaires 386
2-2.5.2 Heures déficitaires 387
2-2.5.3 Paiement en cours de période 387
2-2.6 Année incomplète, suspensions de contrat et indemnités 387
2-2.6.1 Arrivée en cours d'année 387
2-2.6.2 Départ en cours d'année 387
2-2.6.3 Suspensions du contrat 387

2-2.6.4 Indemnités 388
2-3 Repos Compensateur de Remplacement du paiement des heures supplémentaires ou complémentaires 388
ARTICLE 3 Repos supplémentaires 388
ARTICLE 4 Congés payés d'ancienneté supplémentaires 388
ARTICLE 5 Complément de salaire en cas de maladie ou accident 389
ARTICLE 6 Mutation d'une entreprise a une autre 389
ARTICLE 7 Passage au service d'une filiale étrangère 389
ARTICLE 8 Indemnité de licenciement 390
ARTICLE 9 Allocation de départ en retraite 390
ARTICLE 10 Classification des emplois de la catégorie « agents de maitrise » 391
ARTICLE 11 Evolution des agents de maîtrise vers l'encadrement 391

ACCORD SUR L'ACCOMPAGNEMENT DES FINS DE CARRIERE DES SALARIES AYANT LE STATUT D'AGENT DE MAITRISE ET DE CADRE 392

ANNEXE III - CADRES 408
ARTICLE 1 Rémunération du personnel d'encadrement 408
1-1 Salaires minima 408
1-2 Rémunération effective 408
ARTICLE 2 Indemnisation des Astreintes des cadres bénéficiant du régime forfait jour 409
2-1 : Définition de l'astreinte 409
2-2 Champ d'intervention 409
2-3 : Indemnisation 409
2-4 : Remboursement des frais de déplacement 409
ARTICLE 3 Prime de remplacement des cadres, prime de travaux de nuit des cadres, permanence encadrement et prime encadrement 409
3-1 Prime de remplacement des cadres 409
3-2 Prime de travaux de nuit des cadres 410
3-3 Permanence encadrement 410
3-4 Prime encadrement 411
ARTICLE 4 Aménagement et organisation du temps de travail des cadres. 411
4-1 Cadres relevant des niveaux 7 de la classification des emplois 412
4-1.1 Principe de décompte du temps de travail des cadres autonomes 412
4-1.2 Organisation du temps de travail 412
4-1.2.1 Variation du nombre de jours travaillés dans le cadre de la semaine 412
4-1.2.2 Lissage de la rémunération 412
4-1.2.3 Suivi des jours travaillés 412
4-1.2.4 Modalités de prise des huit jours de repos supplémentaires 413
4-1.2.5 Paiement ou placement dans le Compte Epargne Temps des 8 jours de repos supplémentaires 413
4-1.3 Garanties conventionnelles afférentes au régime du forfait en jours 413
4-1.3.1 Respect des repos quotidiens et hebdomadaires 413
4-1.3.2 Entretiens annuels sur la charge et l'organisation du travail 413
4-1.4 Jours excédentaires et déficitaires en fin de période de décompte annuel 414
4-1.4.1 Jours excédentaires 414
4-1.4.2 Jours déficitaires 414
4-1.5 Année incomplète, suspensions de contrat et indemnités 414
4-1.5.1 Arrivée en cours d'année 414
4-1.5.2 Départ en cours d'année 414
4-1.5.3 Suspension du contrat 414
4-1.5.4 Indemnités 415
4-2 Cadres relevant des niveaux 8 et 9 de la classification des emplois 415
ARTICLE 5 Stagiaires manager métier – stagiaires manager de service 415
5-1 Accession aux emplois 415
5-2 Formation et acquisition des compétences 416
5-3 Statut 416

5-4 Rémunération 416
ARTICLE 6 Complément de salaire en cas de maladie, accident ~~ou congé de paternité~~ 416
6-1 Complément de salaire en cas de maladie ou d'accident 416
6-2 ~~Congé de paternité~~ 417
ARTICLE 7 Mutation d'une entreprise à une autre 417
ARTICLE 8 Passage au service d'une filiale étrangère 417
ARTICLE 9 Indemnité de licenciement 418
ARTICLE 10 Allocation de départ en retraite 418
ARTICLE 11 Classification des emplois de la catégorie « cadres » 418
- VENTE 419
- FONCTIONS D'APPUI 419
- SERVICES 421
ARTICLE 12 Réunion de réflexion sur la gestion des salariés « cadres » 424
ARTICLE 13 Organisation du travail des salariés cadres de 58 ans et plus 424
13-1 Repos 424
13-2 Astreintes 424
ARTICLE 14 Conciliation vie privée et professionnelle des salariés cadres de 60 ans et plus 424
ARTICLE 15 Accompagnement à la mobilité 424
ARTICLE 16 Attribution d'un téléphone professionnel aux salariés cadres 424
ARTICLE 17 Congés payés d'ancienneté supplémentaires 425

ACCORDS A DUREE DETERMINEE – TEXTES NON CODIFIES 426

Extrait accord NAO 2021 du 26 mars 2021 – Titre 3 - Article 1 – Suivi de la charge de travail des cadres au forfait jours 426
Extrait accord NAO 2025 du 28 février 2025 – Titre 3 - Article 1 - Entretien spécifique sur la charge de travail [Dispositions à durée déterminée] 426

ACCORD SUR L'ACCOMPAGNEMENT DES FINS DE CARRIERE DES SALARIES AYANT LE STATUT D'AGENT DE MAITRISE ET DE CADRE 427

ANNEXE IV - STATUT DU PERSONNEL DES MAGASINS OUVERTS OU ACQUIS APRES LE 31 MARS 1999 442

ARTICLE 1 Etablissements concernés 442
ARTICLE 2 Statut collectif 442
ARTICLE 3 Grille de salaires 442
ARTICLE 4 Prime de fin d'année 442
ARTICLE 5 Prime de vacances 443
ARTICLE 6 Durée du temps de travail 443
ARTICLE 7 Ouvres sociales du comité d'établissement 443

ANNEXE V – REGIMES DE PREVOYANCE 445

ACCORD COLLECTIF D'ENTREPRISE D'ADHESION AUX ACCORDS DE GROUPE CARREFOUR RELATIF A LA PROTECTION SOCIALE COMPLEMENTAIRE 445

ANNEXE VI – RETRAITE COMPLEMENTAIRE 450

1) ACCORD « INTERENTREPRISES » RELATIF AU CHANGEMENT D'ADHESION AUX INSTITUTIONS DE RETRAITE COMPLEMENTAIRE

DANS LE CADRE D'UNE « CLAUSE DE RESPIRATION » 450

2) ACCORD COLLECTIF INSITUTANT UN REGIME DE RETRAITE SUPPLEMENTAIRE A COTISATIONS DEFINIES AU BENEFICE DES AGENTS DE MAITRISE, TECHNICIENS ET CADRES..... 456

ANNEXE VII – ACCORD COLLECTIF DE SUBSTITUTION RELATIF A L'INTEGRATION DES SERVICES FINANCIERS AU SEIN DES POLES SERVICES CARREFOUR HYPERMARCHES SAS DU 24 JUILLET 2020468

ANNEXE VIII – ACCORD COLLECTIF DE SUBSTITUTION ANTICIPE RELATIF A L'INTEGRATION DES SALARIES DU MAGASIN HYPERADOUR DE SAINT-JEAN-DE-LUZ AU SEIN DE LA SOCIETE CARREFOUR HYPERMARCHES SAS DU 4 DECEMBRE 2023 484

PREAMBULE

PREAMBULE..... 15

PREAMBULE

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

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

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

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

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

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

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

TITRE 1 - DISPOSITIONS GENERALES

TITRE 1 - DISPOSITIONS GENERALES 17
ARTICLE 1-1 Date d'application 17
ARTICLE 1-2 Champ d'application 17
ARTICLE 1-3 Suivi de la mise en œuvre de l'accord 17
1-3.2 Bilan de la réduction du temps de travail 17
ARTICLE 1-4 Révision, dénonciation, publicité 17
1-4.1 Révision et dénonciation 17
1-4.2 Publicité 18

TITRE 1 - DISPOSITIONS GENERALES

ARTICLE 1-1 Date d'application

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

ARTICLE 1-2 Champ d'application

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

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

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

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

1-3.2 Bilan de la réduction du temps de travail

La Direction établira chaque année un bilan de la réduction du temps de travail comportant des données relatives à son incidence sur :
Le nombre et la nature des emplois créés ou préservés ainsi que les perspectives en ce domaine, et notamment les objectifs en termes d'emploi pour l'année suivante ;

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

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

ARTICLE 1-4 Révision, dénonciation, publicité

1-4.1 Révision et dénonciation

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

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

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

1-4.2 Publicité

Le présent accord a été soumis pour avis aux Comités Centraux d'Entreprise ainsi qu'aux Comités d'Etablissement concernés.
Il sera déposé en cinq exemplaires à la diligence de la société CARREFOUR France auprès de la Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle de l'ESSONNE.

TITRE 2 – REMUNERATIONS

TITRE 2 - REMUNERATIONS..... 20
ARTICLE 2-1 Grille de salaires 20
ARTICLE 2-2 Primes 21
2-2.1 Prime de vacances 21
2-2.2 Complément de prime de vacances 22
2-2.2.1 Conditions d'éligibilité 22
2-2.2.2 Plafond 22
2-2.2.3 Période de référence et conditions de présence 23
2-2.3 Prime de fin d'année 23
ARTICLE 2-3 Indemnisation du temps de déplacement pour formation ou réunions 23
ARTICLE 2-4 Vendeurs de produits et services [Accord à durée déterminée prorogé par avenant jusqu'au 31 octobre 2025] 24
AVENANT A L'ACCORD D'ENTREPRISE SUR LES VENDEURS DE PRODUITS & SERVICES du 12 octobre 2021 [Accord à durée déterminée prorogé par avenant jusqu'au 31 octobre 2025] 40
AVENANT A L'ACCORD D'ENTREPRISE SUR LES VENDEURS DE PRODUITS & SERVICES du 17 octobre 2024 [Accord à durée déterminée] 43
Dispositions transitoires – Titre 26 bis « VENDEURS DE PRODUITS ET DE SERVICES » des dispositions transitoires de l'Accord d'entreprise Carrefour du 31 mars 1999 modifié par l'article 42 de l'Accord du 31 mars 2000 46
ARTICLE 2-5 Techniciens services après-vente régionaux 47
2-5.1 Eléments de rémunération 47
2-5.2 Partie variable 47
2-5.3 Primes semestrielles 47
2-5.4 Retenues et indemnisations 47
2-5.5 Modalités de calcul de la prime de résultat 47
ARTICLE 2-6 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 du 16 décembre 2024 51

ACCORDS A DUREE DETERMINEE – TEXTES NON CODIFIES 62
Accord d'intéressement 2023-2024-2025 [Accord à durée déterminée] 62
Avenant à l'accord d'intéressement 2023 – 2024 – 2025 du 30 juin 2024 [Accord à durée déterminée] 82

TITRE 2 - REMUNERATIONS

ARTICLE 2-1 Grille de salaires

Article 2-1.1 : Grille de salaires applicable au 1er mars 2025

La grille de salaires bruts de référence Carrefour est revalorisée dans les conditions ci-après avec une date d'application pour tous les niveaux sur la paie du mois de mars 2025 :

Grille de salaire HYPERMARCHES SAS - au 1er Mars 2025

Catégorie employé des Niveaux I à IV et AM Niveau V

Niveau	Taux horaire hors forfait pause (en euros)	Taux horaire forfait pause inclus (en euros)	Salaire mensuel temps complet forfait pause inclus (en euros)	Durée de la période d'accueil
I A	11,880	12,47	1 891,93	0 à 4 mois
I B	12,163	12,77	1 937,00	Dès le 5ème mois
II A	11,880	12,47	1 891,93	0 à 4 mois
II B	12,247	12,86	1 950,38	Dès le 5ème mois
III A	11,880	12,47	1 891,93	0 à 6 mois
III B	12,782	13,42	2 035,58	Dès le 7ème mois
IV A	12,775	13,41	2 034,46	0 à 1 an
IV B	14,103	14,81	2 245,95	Après 1 an
V	14,942	15,69	2 379,56	
II Assistant(e) commercial(e)	12,393	13,01	1 973,63	En application de l'accord du 25 mars 2015
III Vendeur(se) de produits et services	12,247	12,86	1 950,38	En application de l'accord du 23 décembre 2015
I C	12,247	12,86	1 950,38	En application de l'accord du 25 mars 2015
II C	12,267	12,88	1 953,57	En application de l'accord NAO du 24 février 2005 et du 24 février 2023
II D	12,395	13,02	1 973,95	En application de l'accord du 24 février 2005 et de l'accord du 1er mars 2017
III C	13,076	13,73	2 082,40	En application de l'accord du 1er mars 2017, de l'accord du 3 mars 2020 et de l'accord de substitution Banque du 24 juillet 2020
IV C	14,358	15,08	2 286,56	En application de l'accord du 24 février 2005 et de l'accord NAO 2023
IV D	14,358	15,08	2 286,56	En application de l'accord du 24 février 2005 et de l'accord NAO 2023
III C Technicien(ne) Fabrication	13,333	14,00	2 123,33	En application de l'accord du 15 février 2012 et du 27 février 2014
III C Conseiller(e) Technicien(ne) des Services Financiers	13,333	14,00	2 123,33	En application de l'accord de substitution Banque du 24 juillet 2020
IV B Animateur(rice) Technicien(ne) des Services Financiers	14,103	14,81	2 245,95	En application de l'accord de substitution Banque du 24 juillet 2020

Article 2-1.2 : Grille de salaires applicable au 1er juillet 2025

La grille de salaires bruts de référence Carrefour est revalorisée dans les conditions ci-après avec une date d'application pour tous les niveaux sur la paie du mois de juillet 2025 :

Grille de salaire HYPERMARCHES SAS - au 1er Juillet 2025

Catégorie employé des Niveaux I à IV et AM Niveau V

Niveau	Taux horaire hors forfait pause (en euros)	Taux horaire forfait pause inclus (en euros)	Salaire mensuel temps complet forfait pause inclus (en euros)	Durée de la période d'accueil
I A	11,880	12,47	1 891,93	0 à 4 mois
I B	12,285	12,90	1 956,43	Dès le 5ème mois
II A	11,880	12,47	1 891,93	0 à 4 mois
II B	12,369	12,99	1 969,81	Dès le 5ème mois
III A	11,880	12,47	1 891,93	0 à 6 mois
III B	12,910	13,56	2 055,96	Dès le 7ème mois
IV A	12,903	13,55	2 054,85	0 à 1 an
IV B	14,244	14,96	2 268,41	Après 1 an
V	15,091	15,85	2 403,29	
II Assistant(e) commercial(e)	12,517	13,14	1 993,37	En application de l'accord du 25 mars 2015
III Vendeur(se) de produits et services	12,369	12,99	1 969,81	En application de l'accord du 23 décembre 2015
I C	12,369	12,99	1 969,81	En application de l'accord du 25 mars 2013
II C	12,390	13,01	1 973,15	En application de l'accord NAO 24 février 2005 et du 28 février 2025
II D	12,519	13,15	1 993,70	En application de l'accord 2024
III C	13,207	13,87	2 103,27	En application de l'accord du 1er mars 2017, de l'accord du 3 mars 2020 et de l'accord de substitution Banque du 24 juillet 2020
IV C	14,502	15,23	2 309,50	En application de l'accord du 24 février 2005 et de l'accord NAO 2023
IV D	14,502	15,23	2 309,50	En application de l'accord du 24 février 2005 et de l'accord NAO 2023
III C Technicien(ne) Fabrication	13,466	14,14	2 144,51	En application de l'accord du 15 février 2012 et du 27 février 2014
III C Conseiller(e) Technicien(ne) des Services Financiers	13,466	14,14	2 144,51	En application de l'accord de substitution Banque du 24 juillet 2020
III D Technicien(ne) Fabrication / Conseiller(e) Technicien(ne) des Services Financiers	13,592	14,27	2 164,58	En application de l'accord de NAO 2025
IV B Animateur(rice) Technicien(ne) des Services Financiers	14,244	14,96	2 268,41	En application de l'accord de substitution Banque du 24 juillet 2020

Les grilles de salaires applicables dans l'établissement seront affichées sur le panneau d'information de la Direction, selon la périodicité de leur application.

ARTICLE 2-2 Primes

2-2.1 Prime de vacances

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

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

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

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

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

2-2.2 Complément de prime de vacances

2-2.2.1 Conditions d'éligibilité

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

2-2.2.2 Plafond

Le montant du plafond de complément de prime de vacances est donc porté à un montant de 2 400 euros bruts pour l'année 2025.

2-2.2.3 Période de référence et conditions de présence

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

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

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

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

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

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

2-2.3 Prime de fin d'année

Les salariés ayant une ancienneté d'au moins 12 mois au 1er décembre de l'année considéré bénéficient d'une prime de fin d'année calculée sur une mensualité de leur dernier salaire mensuel de base.
En cas de cessation du contrat de travail ou d'absences en cours de semestre, autres que celles autorisées conventionnellement ou ayant donné lieu à un complément de salaire par l'entreprise, le montant de la prime est réduit à raison de 1/180ème par jour calendaire d'absence au cours du second semestre.

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

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

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

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

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

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

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

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

- Supérieure à 20 kilomètres et inférieure ou égale à 50 kilomètres : rémunération forfaitaire de 1 heure (couvrant l'aller et retour).
- Supérieure à 50 kilomètres et inférieure ou égale à 150 kilomètres : rémunération forfaitaire de 2 heures (couvrant l'aller et retour).

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

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

Modalités de rémunération du forfait

La rémunération forfaitaire dont il est fait état aux alinéas précédent se défini 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 sera payé en forfait déplacement aux conditions définies au présent paragraphe.

ARTICLE 2-4 Vendeurs de produits et services [Accord à durée déterminée prorogé par avenant jusqu'au 31 octobre 2025]

PREAMBULE

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

Par ailleurs, les tensions du marché de l'EPCS ainsi que les attentes de nos clients nous imposent :

- de continuer à développer la notion de « service clients »,
- d'adapter la rémunération des vendeurs de produits et services.

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

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

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

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

La mise en place du présent accord permet à l'entreprise et à ses partenaires de ré affirmer leur attachement commun à l'existence d'une réelle force de vente, à l'écoute des attentes des clients.

2- 4.1 : Eléments de rémunération

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

- Une partie fixe, forfait pause inclus, correspondant au niveau III vendeurs des accords d'entreprise Carrefour, qui bénéficiera des augmentations négociées en NAO ;
- Une partie variable liée à la vente de produits et de services ainsi qu'à la réalisation d'objectifs individuels, dont les caractéristiques figurent dans les annexes du présent accord.

Il est rappelé que la partie fixe correspondant au niveau III vendeurs a été alignée sur le salaire du niveau II B de la grille de salaire de référence Carrefour par le précédent accord du 23 décembre 2015, à compter de sa mise en place (i.e. à compter du 1er janvier 2016). Cet alignement est maintenu dans le cadre du présent accord. En conséquence et afin de conserver la concomitance entre ces deux niveaux, la partie fixe correspondant au niveau III vendeurs bénéficie des augmentations applicables au niveau II B.

Il est en outre rappelé que pour les salariés niveau III vendeurs qui bénéficiaient à la mise en place de l'accord du 23 décembre 2015 d'une garantie de maintien de rémunération, l'augmentation de la partie fixe de rémunération ayant résulté de l'alignement susvisé (différence entre le salaire III vendeurs et le niveau II B au 1er janvier 2016) est venue en déduction de cette garantie de rémunération.

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

2- 4.2 : Temps de travail

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

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

2- 4.3 : Partie variable

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

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

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

Annexe 1: grille prime chiffre d'affaires individuel
Annexe 2: Prime individuelle produit
Annexe 3: Bonus prime produit
Annexe 4: Prime individuelle priorités locales

Annexe 5: Prime individuelle garanties
Annexe 6: Prime individuelle accessoires
Annexe 7: Prime individuelle crédit
Annexe 8: Prime individuelle ouverture carte Pass

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

Pour la détermination des primes de vacances, complément prime de vacances et prime de fin d'année prévues aux articles 2-2.1, 2-2.2 et 2-2.3 du Titre 2 de la convention collective Carrefour, la partie variable de la rémunération est prise en compte sur la base de la moyenne du cumul de cette part variable (prime plus les éventuels compléments de prime prévu à l'article 2- 4.5 ci-dessous) sur la période de référence considérée pour le calcul de ces primes.

2- 4.5 : Retenues et indemnisations

Retenues :

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

Indemnisations :

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

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

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

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

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

(Prime globale du mois / Temps de travail effectif réel) x heures non travaillées rémunérées.

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

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

Cas particulier des représentants du personnel :

S'agissant des heures non travaillées suite à :

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

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

(Prime globale du mois / Temps de travail effectif réel) x heures non travaillées rémunérées.

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

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

2- 4.6 : Règles de fonctionnement

2-4.6.1 Calcul des objectifs :

Les objectifs devront être remis au vendeur la dernière semaine du mois, pour le mois suivant, au minimum à **J** – 7, et seront accessibles par le vendeur sur le système informatique.

Les objectifs seront fixés au niveau de chaque magasin, en fonction d'un poids de vente assistée préconisé par la direction nationale EPCS.

L'intégralité des objectifs des rayons EPCS du magasin est répartie entre les vendeurs de produits et services Carrefour du magasin.

En cas de circonstances exceptionnelles, l'entreprise pourrait être amenée à modifier les prévisions de chiffre d'affaires initialement prévues.

2-4.6.2 Calcul des primes :

- Les montants de primes figurant sur les grilles en annexe s'entendent pour des salariés à temps complet dont la base contrat est au moins à 35 heures. Le calcul des primes pour les salariés à temps partiel est proratisé en fonction de leur temps de travail contractuel (base contrat).

- Le vendeur de produits et de services ne pourra en aucun cas être rémunéré sur des ventes réalisées par une tierce personne.

- Tous les mois, les services achat national détermineront les produits bénéficiant d'une prime nationale, cette liste pourra évoluer en cours de mois, notamment en cas de ruptures ou de pricing sur certains produits,

- Les priorités locales telles que définies en annexe 4 sont laissées à l'appréciation du Manager Métier.
- Elles sont accessibles à l'ensemble des vendeurs de produits et services du magasin.

- Tous les remboursements et annulations de vente doivent être saisis sur l'outil de vente assistée avec le code du vendeur qui a réalisé la vente.
- Les remboursements seront déduits du chiffre d'affaires et de la prime du vendeur pendant la période définie par la charte remboursement Carrefour (soit actuellement 15 jours à la date d'application du présent accord).

- Le calcul de la prime se fera à la clôture du bon de vente.

- Le montant des primes devient définitif à l'issue des clôtures mensuelles dans l'outil de calcul des primes.

2-4.6.3 Encadrement des vendeurs de produits et services :

L'adaptation, le maintien et le développement des compétences sont des leviers déterminants de la compétitivité.

Face aux nombreuses évolutions (nouvelles technologies ...), Carrefour s'engage à mettre en œuvre des dispositifs de formation pertinents.

C'est à ce titre, que l'entreprise propose de former l'ensemble des Managers en charge de l'EPCS sur le thème suivant : **« Maîtriser la Technique de Vente Audace/ Coacher sa Force de Vente ».**

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

Il est convenu la mise en place pour la durée de l'accord, d'une commission nationale de suivi vendeurs de produits et services, composée de représentants des organisations syndicales représentatives au sein de la Société et de représentants de la direction.

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

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

Cette commission est réunie à l'initiative de la direction au moins une fois par semestre civil.
Un ordre du jour est établi pour chaque réunion par la direction.

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

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

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

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

2- 4.8 : Clause de révision spécifique

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

- si une dégradation de 15% de la rémunération variable des vendeurs bénéficiaires du présent accord sur la période du 1er octobre 2021 au 31 mars 2022 était constatée,

- si il s'avérait que le développement de Carrefour Drive devait modifier l'équilibre de la rémunération définie dans le présent accord, et ce de façon durable,

- si les résultats économiques du secteur EPCS étaient en forte dégradation, et ce de façon durable,

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

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

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

2- 4.9 : Mise en œuvre de l'accord

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

Au niveau du national :

- Les partenaires sociaux et la direction se réuniront dans le cadre de la commission de suivi visée ci-dessus afin d'établir une « notice technique » permettant d'éviter les interprétations.

Chaque établissement concerné procédera aux formalités suivantes :

- information du Comité Social et Economique de l'établissement ;
- réunion d'information de l'ensemble des vendeurs concernés ;
- remise à chaque vendeur de la grille de rémunération ainsi que d'une notice explicative.

2- 4.10 : Champ d'application du présent accord et phase d'appropriation

Les règles de rémunération et les grilles, objet du présent accord, s'appliquent aux bénéficiaires des dispositions de l'accord « nouvelle rémunération vendeurs », mis en œuvre le 1er juin 2000, bénéficiant du statut niveau III vendeurs produits et services.

Les vendeurs non signataires de l'avenant individuel conditionnant l'application de l'accord sus nommé (ci-après désignés les « vendeurs non signataires ») ne peuvent bénéficier de ces dispositions que sous réserve d'en faire la demande et après signature d'un avenant à leur contrat de travail.

A cet égard, il est proposé que ces vendeurs non signataires puissent, bénéficier des dispositions du présent accord sur une **période de 3 mois** à compter du 1er octobre 2021. Cette période de 3 mois est appelée ci-après la période d'appropriation.

Durant cette période d'appropriation, il sera effectué, pour chacun des mois concernés, un comparatif entre la prime calculée en application des règles et des grilles de rémunération du présent accord et celle perçue l'année précédente sur la même période, soit une comparaison entre ;

- la prime du mois d'octobre 2021 calculée en application des règles et des grilles de rémunération du présent accord et la prime perçue au titre du mois d'octobre 2020.
- la prime du mois de novembre 2021 calculée en application des règles et des grilles de rémunération du présent accord et la prime perçue au titre du mois de novembre 2020.
- la prime du mois de décembre 2021 calculée en application des règles et des grilles de rémunération du présent accord et la prime perçue au titre du mois de décembre 2020.

Les vendeurs non signataires qui demanderont à bénéficier de la période d'appropriation bénéficieront, pour chaque mois durant cette période, de la prime la plus favorable des 2 (au prorata du temps de présence).

2- 4.11: Dispositions finales

2- 4.11.01 : Durée et entrée en vigueur de l'accord

Afin de permettre l'adaptation des systèmes informatiques aux nouvelles règles de rémunération et aux nouvelles grilles de la rémunération variable définies par le présent accord, il est convenu que :

- les dispositions du présent accord et notamment les nouvelles règles et grilles de rémunération des vendeurs de produits et de services seront applicables à compter du 1er octobre 2021;

- l'accord vendeurs de produits et services du 23 décembre 2015 est en conséquence prorogé jusqu'au 30 septembre 2021.

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée expirant le 30 septembre 2024.

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

A défaut d'accord sur une reconduction avant le 30 septembre 2024, le présent accord prendra automatiquement fin à cette date.

2- 4.11.02 : Révision

La direction et les organisations syndicales représentatives ont la faculté d'engager la procédure de révision de l'accord dans les conditions prévues l'article L. 2261-7-1 du code du travail.

La demande de révision peut intervenir à tout moment. Elle doit être accompagnée d'un projet sur les points à réviser.

Toute modification du présent accord donnera lieu à l'établissement d'un avenant. Ce dernier sera soumis aux mêmes 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.

2- 4.11.03 : Adhésion

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

L'organisation syndicale adhérente accomplira les formalités de dépôt.

2- 4.11.04 : Dépôt de l'accord

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, le présent accord sera déposé en ligne en deux exemplaires, sur la plateforme de « télé procédure » du ministère du travail (« Télé Accords ») par le représentant légal de l'Entreprise (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 remis au secrétariat greffe du Conseil de prud'hommes d'Evry.

Annexe 1 : Prime chiffre d'affaires individuel

Objectif mensuel	Prime mensuelle
Objectif CA vente assistée = Prévision TB des rayons concernés* Poids de vente assistée de ces mêmes rayons	CA individuel vente assistée = Réalisation des ventes faites sur l'ensemble des rayons sur lesquels le vendeur est objectivé
3 paliers d'objectifs: 100, 105 et 110%	3 montants de primes maximum : 60, 110, 180€.
Objectifs calculés en fonction du temps de présence	Primes calculées en fonction du temps de présence
Objectifs calculés sur l'ensemble des rayons sur lesquels le vendeur est affecté	Primes calculées en fonction du CA réalisé sur l'ensemble des rayons sur lesquels le vendeur est affecté
Objectifs calculés en fonction de la base contrat	Primes calculées en fonction de la base contrat

CA individuel mensuel	
100%	60
105%	110
110%	180

Annexe 2 : Prime individuelle produit

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

Annexe 3 : Bonus prime produit

- Prime individuelle
- Prime déplafonnée
- Primes sous forme d'euro pièces
- Prime possible sur l'ensemble des rayons de l'EPCS.
- Pour la vente d'un produit primé le vendeur percevra une prime de X euros. S'il vend ce même produit avec une garantie ou un accessoire alors la prime du produit **sera bonifiée de 50%** du montant de la prime produits.

Annexe 4 : Prime individuelle priorités locales

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

Annexe 5 : Prime individuelle garanties

- Prime individuelle
- Prime déplafonnée
- Primes calculées en % du chiffre total garantie du vendeur.
- Paliers d'objectifs en % du chiffre d'affaires vente assistée
- % CA = Total CA Garantie/ CA Total vendeur
- Une rémunération qui évolue en fonction de l'atteinte des paliers

% CA Garanties	% Rémunération	Palier	% Rémunération
	2%	2%	6%

Annexe 6 : Prime individuelle accessoires

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

% CA Accessoires	% rémunération	Palier	% rémunération
	2%	2%	4%

Annexe 7 : Prime individuelle crédit

- Prime individuelle
- Prime déplafonnée
- TRC: CA réalisé avec un crédit (payant) par rapport au CA total (par vendeur)
- La prime est calculée sur le % de CA réalisé avec un crédit classique.
- Taux de rémunération unique

Annexe 8 : Prime individuelle ouverture carte pass

- Prime individuelle
- Prime déplafonnée sous forme d'euro pièce
- Prime versée dans le cadre d'une ouverture de carte faite lors d'une vente

AVENANT A L'ACCORD D'ENTREPRISE SUR LES VENDEURS DE PRODUITS & SERVICES du 12 octobre 2021 [Accord à durée déterminée prorogé par avenant jusqu'au 31 octobre 2025]

PREAMBULE

Le 30 juin 2021, les parties signataires ont signé un accord d'entreprise sur les vendeurs de produits & services (ci-après « l'Accord sur les Vendeurs de Produits et Services »).

Afin d'adapter les systèmes informatiques aux nouvelles règles de rémunération et aux nouvelles grilles de la rémunération variable définies par cet accord, il a été convenu ce qui suit :

- les dispositions de ce nouvel accord et notamment les nouvelles règles et grilles de rémunération des vendeurs de produits et services seraient applicables à compter du 1er octobre 2021;

- l'accord vendeurs de produits et services du 23 décembre 2015 serait en conséquence prorogé jusqu'au 30 septembre 2021.

Il s'avère que l'adaptation des systèmes informatiques aux nouvelles règles de rémunération et aux nouvelles grilles de la rémunération variable définies par cet accord nécessite un délai plus important que celui prévu initialement.

Soucieuses d'accorder le temps nécessaire aux services informatiques pour l'adaptation des systèmes aux nouvelles règles de rémunération et aux nouvelles grilles de la rémunération variable définies par cet accord, et après échanges avec les organisations syndicales représentatives au sein de la Société, les parties signataires décident, par le présent avenant, de reporter au 1er novembre 2021 la date d'entrée en vigueur de l'Accord sur les Vendeurs de Produits et Services signé le 30 juin 2021.

Ce report nécessite de modifier les articles suivants de cet accord :

- 2- 4.11.01 : Durée et entrée en vigueur de l'accord
- 2- 4.8 : Clause de révision spécifique
- 2- 4.10 : Champ d'application du présent accord et phase d'appropriation

Il est précisé que ces modifications ont pour seule finalité d'adapter les dates actuellement prévues par ces dispositions à la nouvelle date d'entrée en vigueur de de l'Accord sur les Vendeurs de Produits et Services, sans y apporter de modification « de fond ». Ces adaptations sont identifiées en rouge dans le texte ci-après.

Il a donc été convenu ce qui suit :

ARTICLE 1 – MODIFICATION DE L'ARTICLE 2-4.11.01 « DUREE ET ENTREE EN VIGUEUR DE L'ACCORD » DE L'ACCORD SUR LES VENDEURS DE PRODUITS & SERVICES

L'article 2- 4.11.01 « Durée et entrée en vigueur de l'accord » de l'accord sur les vendeurs de produits et services signé le 30 juin 2021 est remplacé par les dispositions suivantes :

« 2- 4.11.01 : Durée et entrée en vigueur de l'accord

Afin de permettre l'adaptation des systèmes informatiques aux nouvelles règles de rémunération et aux nouvelles grilles de la rémunération variable définies par le présent accord, il est convenu que :

- les dispositions du présent accord et notamment les nouvelles règles et grilles de rémunération des vendeurs de produits et de services seront applicables à compter du 1er novembre 2021;

- l'accord vendeurs de produits et services du 23 décembre 2015 est en conséquence prorogé jusqu'au 31 octobre 2021.

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée expirant le 31 octobre 2024.

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

A défaut d'accord sur une reconduction avant le 31 octobre 2024, le présent accord prendra automatiquement fin à cette date. »

ARTICLE 2 – MODIFICATION DE L'ARTICLE 2- 4.8 : CLAUSE DE REVISION SPECIFIQUE DE L'ACCORD PORTANT SUR LES VENDEURS DE PRODUITS & SERVICES

L'article 2- 4.8 « Clause de révision spécifique » de l'accord sur les vendeurs de produits et services signé le 30 juin 2021 est remplacé par les dispositions suivantes :

« 2- 4.8 : Clause de révision spécifique

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

- si une dégradation de 15% de la rémunération variable des vendeurs bénéficiaires du présent accord sur la période du 1er novembre 2021 au 30 avril 2022 était constatée,
- si il s'avérait que le développement de Carrefour Drive devait modifier l'équilibre de la rémunération définie dans le présent accord, et ce de façon durable,
- si les résultats économiques du secteur EPCS étaient en forte dégradation, et ce de façon durable,

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

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

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

ARTICLE 3 – MODIFICATION DE L'ARTICLE 2- 4.10 : CHAMP D'APPLICATION DU PRESENT ACCORD ET PHASE D'APPROPRIATION DE L'ACCORD PORTANT SUR LES VENDEURS DE PRODUITS & SERVICES

L'article 2-4.10 « Champ d'application du présent accord et phase d'appropriation » de l'accord sur les vendeurs de produits et services signé le 30 juin 2021 est remplacé par les dispositions suivantes :

« Les règles de rémunération et les grilles, objet du présent accord, s'appliquent aux bénéficiaires des dispositions de l'accord « nouvelle rémunération vendeurs », mis en œuvre le 1er juin 2000, bénéficiant du statut niveau III vendeurs produits et services.

Les vendeurs non signataires de l'avenant individuel conditionnant l'application de l'accord sus nommé (ci-après désignés les « vendeurs non signataires ») ne peuvent bénéficier de ces dispositions que sous réserve d'en faire la demande et après signature d'un avenant à leur contrat de travail.

A cet égard, il est proposé que ces vendeurs non signataires puissent bénéficier des dispositions du présent accord sur une **période de 3 mois** à compter du 1er novembre 2021. Cette période de 3 mois est appelée ci-après la période d'appropriation.

Durant cette période d'appropriation, il sera effectué, pour chacun des mois concernés, un comparatif entre la prime calculée en application des règles et des grilles de rémunération du présent accord et celle perçue l'année précédente sur la même période, soit une comparaison entre ;

- la prime du mois de novembre 2021 calculée en application des règles et des grilles de rémunération du présent accord et la prime perçue au titre du mois de novembre 2020.
- la prime du mois de décembre 2021 calculée en application des règles et des grilles de rémunération du présent accord et la prime perçue au titre du mois de décembre 2020.
- la prime du mois de janvier 2022 calculée en application des règles et des grilles de rémunération du présent accord et la prime perçue au titre du mois de janvier 2021.

Les vendeurs non signataires qui demanderont à bénéficier de la période d'appropriation bénéficieront, pour chaque mois durant cette période, de la prime la plus favorable des 2 (au prorata du temps de présence). »

ARTICLE 4 - CLAUSES FINALES

4-1 EFFET -DURÉE DE L'AVENANT

Le présent avenant entre en vigueur à compter de sa date de signature.

Il est conclu pour la même durée que l'Accord sur les Vendeurs de Produits et Services et cessera en conséquence de s'appliquer en même temps que celui-ci.

4-2 DEPOT ET PUBLICITE :

Le présent avenant sera notifié à l'ensemble des organisations syndicales représentatives à l'issue de la procédure de signature et sera diffusé dans l'ensemble des établissements concernés.

Conformément à la loi, il fera l'objet d'un dépôt en ligne sur la plateforme de téléprocédure du ministère du travail (« TéléAccords ») par le représentant légal de l'entreprise. Un exemplaire sera également remis au secrétariat greffe du Conseil de prud'hommes de son lieu de conclusion.

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

AVENANT A L'ACCORD D'ENTREPRISE SUR LES VENDEURS DE PRODUITS & SERVICES du 17 octobre 2024 [Accord à durée déterminée]

PREAMBULE

Le 30 juin 2021, les parties signataires ont signé un accord d'entreprise sur les vendeurs de produits et services, modifié par avenant en date du 12 octobre 2021. Cet avenant, fixe l'échéance de l'accord d'entreprise des vendeurs produits et de service au 31 octobre 2024.

Les organisations syndicales et la Direction ont manifesté leur volonté de maintenir les dispositions de l'accord, complété par l'avenant du 12 octobre 2021, afin de réaffirmer leur attachement commun à l'existence d'une réelle force de vente, à l'écoute des attentes des clients.

Aussi, soucieuses de s'accorder le temps nécessaire pour négocier dans de bonnes conditions un nouvel accord portant sur les vendeurs de produits et services, et après échanges avec les organisations syndicales représentatives au sein de la Société, les parties signataires ont décidé, par le présent avenant, de proroger et modifier l'accord sur les vendeurs de produits et services signé le 30 juin 2021 et son avenant du 12 octobre 2021.

ARTICLE 1 - PROROGATION DE L'ACCORD PORTANT SUR LES VENDEURS DE PRODUITS ET SERVICES ET MODIFICATION DE L'ARTICLE 2-4.11.01 « DUREE ET ENTREE EN VIGUEUR DE L'ACCORD » DE L'ACCORD INITIAL DU 30 JUIN 2021

Les parties signataires décident de reporter l'échéance de l'accord sur les vendeurs de produits et services signé le 30 juin 2021 et son avenant du 12 octobre 2021.

Cette décision de proroger cet accord et son avenant a été prise en parfaite connaissance de cause et en concertation avec l'ensemble des organisations syndicales signataires.

En conséquence les parties conviennent que l'article 2-4.11.01 : « durée et entrée en vigueur de l'accord » de l'accord initial du 30 juin 2021 est remplacé par les dispositions suivantes :

« Afin de permettre l'adaptation des systèmes informatiques aux nouvelles règles de rémunération et aux nouvelles grilles de la rémunération variable définies par le présent accord, il est convenu que :
- les dispositions du présent accord et notamment les nouvelles règles et grilles de rémunération des vendeurs de produits et services seront applicables à compter du 1er novembre 2021 ;
- l'accord vendeurs de produits et services du 23 décembre 2015 est en conséquence prorogé jusqu'au 31 octobre 2021.

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée expirant le 31 octobre 2025.

Les parties conviennent de se rencontrer au cours du second semestre 2025 afin d'étudier les modalités de reconduction éventuelle.

A défaut d'accord sur une reconduction avant le 31 octobre 2025, le présent accord prendra automatiquement fin à cette date ».

ARTICLE 2 – CHAMP D'APPLICATION DU PRÉSENT ACCORD ET PHASE D'APPROPRIATION

L'article 2-4.10 « Champ d'application du présent accord et phase d'appropriation » de l'accord sur les vendeurs de produits et services signé le 30 juin 2021 et l'article 3 de l'avenant à l'accord de vendeurs de produits et service du 12 octobre 2021 sont remplacés par les dispositions suivantes :

Les règles de rémunération et les grilles, prévues par l'accord d'entreprise sur les vendeurs de produits et services du 30 juin 2021, continueront de s'appliquer aux bénéficiaires des dispositions de l'accord « nouvelle rémunération vendeurs », mis en œuvre le 1er juin 2000, bénéficiant du statut niveau III vendeurs produits et services.

Les vendeurs non signataires de l'avenant individuel conditionnant l'application de l'accord sus nommé (ci-après désignés les « vendeurs non signataires ») ne peuvent bénéficier de ces dispositions que sous réserve d'en faire la demande et après signature d'un avenant à leur contrat de travail.

A cet égard, il est proposé que ces vendeurs non signataires puissent bénéficier des dispositions dudit accord, prorogé par le présent avenant, sur une période de 3 mois à compter du 1er novembre 2024. Cette période de 3 mois est appelée ci-après la période d'appropriation.
Durant cette période d'appropriation, il sera effectué, pour chacun des mois concernés, un comparatif entre la prime calculée en application des règles et des grilles de rémunération du présent accord et celle perçue l'année précédente sur la même période, soit une comparaison entre :

- la prime du mois de novembre 2024 calculée en application des règles et des grilles de rémunération du présent accord et la prime perçue au titre du mois de novembre 2023.
- la prime du mois de décembre 2024 calculée en application des règles et des grilles de rémunération du présent accord et la prime perçue au titre du mois de décembre 2023.
- la prime du mois de janvier 2025 calculée en application des règles et des grilles de rémunération du présent accord et la prime perçue au titre du mois de janvier 2024.

Les vendeurs non signataires qui demanderont à bénéficier de la période d'appropriation bénéficieront, pour les mois de novembre 2024, décembre 2024 et janvier 2025, de la prime la plus favorable des 2 (au prorata du temps de présence).

ARTICLE 3 - CLAUSES FINALES

3-1 EFFET - DURÉE DE L'AVENANT

Le présent avenant est conclu pour une durée déterminée et prendra fin, sauf nouvel accord ou avenant, au plus tard et irrévocablement, le 31 octobre 2025. Il ne se reconduira pas par tacite reconduction au-delà de son terme.

Il entrera en application au terme de l'accord initial du 30 juin 2021 et de son avenant du 12 octobre 2021, soit au 1er novembre 2024.

3-2 CONDITIONS DE VALIDITE DU PRESENT AVENANT

La validité du présent avenant est 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, quel que soit le nombre de votants, conformément aux dispositions de l'article L. 2232-12 du Code du travail.

3-3 ADHÉSION :

Conformément aux dispositions légales en vigueur, une organisation syndicale non signataire de l'accord initial ne pourra adhérer au présent avenant qu'après signature de cet accord initial.

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

3-4 RÉVISION :

Le présent avenant pourra être révisé à tout moment, dans le respect des conditions légales.

3-4 DÉPÔT ET PUBLICITÉ :

Le présent avenant sera notifié à l'ensemble des organisations syndicales représentatives à l'issue de la procédure de signature.

Le présent avenant sera diffusé dès sa signature dans l'ensemble des établissements concernés.

Conformément à la loi, il fera l'objet d'un dépôt en ligne sur la plateforme de téléprocédure du ministère du travail (« TéléAccords ») par la Direction (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 remis au secrétariat greffe du Conseil de prud'hommes de son lieu de conclusion.

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

Dispositions transitoires – Titre 26 bis « VENDEURS DE PRODUITS ET DE SERVICES » des dispositions transitoires de l'Accord d'entreprise Carrefour du 31 mars 1999 modifié par l'article 42 de l'Accord du 31 mars 2000

La direction réalisera d'ici à mai 2000, une information auprès des secteurs EPCS sur le fonctionnement et la finalité de ces dispositions.
Parallèlement, 5 magasins expérimenteront à compter du 1er juin 1999 les nouvelles règles de rémunération variable.
Un groupe de réflexion se réunira courant septembre afin d'examiner le résultat de l'expérimentation et les éventuels aménagements à y apporter.
A titre transitoire, du 1er juin 1999 au 31 mai 2000, la rémunération mensuelle des vendeurs de produits et de services est constituée :

- d'une partie fixe correspondant au salaire de base du niveau III de la grille des salaires applicable au magasin considéré,
- d'une partie variable liée à la réalisation des objectifs fixés dont le montant maximum s'établit à 2812 francs bruts.

Cette partie variable devra rémunérer d'une part les performances de chaque rayon, d'autre part les performances de chaque vendeur.

Les vendeurs de produits et de services dont le salaire mensuel de base est supérieur à la partie fixe, telle que prévue à l'alinéa précédent, à la date d'application de l'accord, et à l'article 1 du Titre 26 à la date du 1er octobre 1999, se verront maintenir leur rémunération par l'adjonction d'une indemnité compensatrice spécifique.

A compter du 1er juin 2000, si la performance individuelle et collective peut permettre l'octroi, au salarié, d'une partie variable d'un montant supérieur au montant de l'indemnité compensatrice, il percevra une partie variable équivalente à la différence entre ces deux montants.

A compter du 1er juin 2000, si la performance individuelle et collective est insuffisante pour permettre au salarié l'octroi d'une partie variable d'un montant supérieur au montant de l'indemnité compensatrice, il ne percevra pas de partie variable.

Pour les vendeurs de produits et de services dont l'horaire de travail effectif hebdomadaire est de 39 heures à la date d'application de l'accord, la référence hebdomadaire moyenne du temps de travail effectif est réduite à 37 heures. Leur salaire de base mensuel inclut par anticipation la majoration de 2 heures supplémentaires par semaine.

La modulation du temps de travail prévue au Titre 31 du présent accord s'organisera autour de la référence hebdomadaire moyenne de 37 heures.

L'indemnité compensatrice pour réduction du temps de travail correspond à la différence entre le salaire base 39 heures et le nouveau salaire de référence incluant les 2 heures supplémentaires.

ARTICLE 2-5 Techniciens services après-vente régionaux

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

2-5.1 Eléments de rémunération

Leur rémunération mensuelle est constituée :

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

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

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

2-5.2 Partie variable

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

2-5.3 Primes semestrielles

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

2-5.4 Retenues et indemnisations

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

Indemnisations :

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

L'indemnisation est calculée sur la base de la partie fixe de la rémunération mensuelle augmentée de la moyenne de la partie variable des douze mois précédents.
Cette indemnisation est versée proportionnellement à la durée de l'absence et en application des règles fixées par les accords d'entreprise Carrefour pour chaque type d'absence.

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

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

2-5.5 Modalités de calcul de la prime de résultat

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

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

Définition des critères

1/ La quantité d'appareils terminés par technicien :

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

Quantité moyenne = Nombre d'appareils réparés et terminés dans le mois
Nombre de jours effectivement travaillés

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

2 / Le taux de qualité par technicien:

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

Il se calcule selon la formule ci-dessous :

Taux de qualité = 100 - Nombre d'appareils nécessitant une nouvelle réparation dans les 3 mois
Nombre d'appareils réparés durant le mois considéré

Exemple :

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

3 / Pondération du nombre d'appareils terminés :

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

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

4 / Bonus en fonction du kilométrage :

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

[1] Hors trajet domicile-SAV et retour

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

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

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

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

5/ Grille de calcul de la prime

Taux de qualité

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

Nombre d'appareils pondérés, terminés / jour

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

2 exemples :

Exemple 1 :

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

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

du positionnement dans la grille correspondant à sa productivité et son taux de qualité,
d'une « surprime » liée à une surperformance de 10,35 – 9,50 soit 0,85.
Il percevra une prime égale à : (sa prime « normale » 562 €) + (sa prime de sur performance (0,85 x 20 jours x 2 € = 34 €)).

Soit : 562 € + 34 € = 596 €

Exemple 2 :

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

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

du positionnement dans la grille correspondant à sa productivité et son taux de qualité,
d'une « sur prime » liée à une sur performance de 12,60 – 9,50 soit 3,10.
Il percevra une prime égale à : (sa prime « normale » 562 €) + (sa prime de sur performance (3,10 x 20 jours x 2 € = 124 €)).
Soit : 562 € + 124 € = 686 €

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

Le critère « quantité d'appareils terminés pondérés par jour » est désormais calculé en rapportant la somme du nombre d'appareils terminés pondérés et du nombre de bonifications kilométriques au nombre de jours réellement travaillés par le technicien dans le mois.
La productivité ainsi déterminée permet de positionner le technicien dans la grille et d'obtenir un montant de prime théorique.

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

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

ARTICLE 2-6 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 du 16 décembre 2024

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

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 1er 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 1er 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 1er 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 1er janvier 2025

Au 1er 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 1er 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 1er 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.

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

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 BEAUCAIRE
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

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

Le 1er 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 € / 12 mois – 15 € = 40 € – 15 € = 25 €.

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 1er avril 2019. Elle entre donc dans le cas 2.

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

Le 1er 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 € / 9 mois – 15 € – 30 € – 15 € – 15 €.

Cas 3 : Salariés embauchés ou affectés à un rayon PGC/PLS à compter du 1er 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 1er février 2020. Il entre donc dans le cas 3.2.

Du 1er 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 1er 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 € / 5 salariés à temps plein / 12 mois = 20 € – 10 € = 10 €.

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.

DESIGNATION	NOMBRE OU BASE	PART EMPLOYE	
		TAUX	MONTANT
SAL MENSUEL BASE TC	151.67	10394	157646
FORFAIT PAUSE	157694	5000	7882
INDEM. COMPENSATRICE			11477
HEURE INFO SYNDICALE	100	10394	1040
MAJOR H. NUIT A 10%	23.75	1039	2468
MAJOR.H. NUIT A 50%	21.00	5118	6548
COMPL FORFAIT PAUSE	9816	5000	451
REDUCT. INDEM.COMPENS			6548-
RAP AUGMENTATION COL			898
*REMUNERATION BRUTE.(1)..... SANTE	.....	.....	...181862

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.

Accords à durée déterminée – Textes non codifiés

Accord d'intéressement 2023-2024-2025 [Accord à durée déterminée]

Accord d'intéressement 2023-2024-2025

PREAMBULE

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

Il traduit la volonté d'associer les salariés aux progrès de l'Entreprise et de respecter la contribution de chacun à l'amélioration de la performance de l'Entreprise pour les exercices 2023, 2024 et 2025.

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

Cet accord détermine les modalités d'intéressement retenues, notamment le mode de calcul de l'intéressement ainsi que les modalités de sa répartition entre les salariés de la société Carrefour Hypermarchés.

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

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

- Au niveau de l'entreprise dans son ensemble :
  - L'évolution de la moyenne des notes annuelles du NPS (Net Promoter Score), de l'année N par rapport à l'année N-1, des magasins entrant dans le champ d'application de l'accord ;

- Au niveau de chaque établissement distinct :
  - Le poids du chiffre d'affaires TTC de la MDC (Marque de Carrefour) sur le secteur Produits Grande Consommation (PGC) (y compris drive, Produits Libre Service (PLS), 1er prix et R19 (parapharmacie)) de l'année N sur le chiffre d'affaires TTC PGC total (y compris drive, PLS, 1er prix et R19), et son évolution par rapport à l'année N-1 ;
  - Le taux de réalisation du CA HT Surface de vente et Drive magasin de l'année N par rapport aux prévisions ou l'évolution de la note du parcours clients sur les items relatifs à l'Excellence opérationnelle.

Les modalités de calcul de l'intéressement collectif mais également les modalités de répartition entre les salariés concernés ont été élaborées dans le but d'aboutir à un accord simple, lisible et équilibré permettant de prendre en compte les performances et le développement de l'Entreprise, d'assurer un partage juste des fruits des efforts collectifs en fonction de la contribution de chacun, et de garantir une solidarité entre les magasins et le siège.

Notamment, le montant individuel d'intéressement de chaque bénéficiaire sera déterminé, pour partie, proportionnellement au salaire et, pour partie, proportionnellement au temps de présence sur l'année de référence, afin de correspondre au mieux à la contribution de chacun dans l'effort collectif nécessaire au développement de l'Entreprise.

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

Les dispositions du présent accord ne se cumuleront pas avec des dispositions légales ou réglementaires de même nature qui pourraient devenir obligatoires au cours de sa période d'application.

Ceci étant exposé, les parties conviennent des dispositions suivantes :

TITRE I : DISPOSITIONS GENERALES

ARTICLE 1 : OBJET DE L'ACCORD

Le présent accord a pour objet de fixer notamment :

- la période pour laquelle il est conclu ;
- le champ d'application et les bénéficiaires ;
- les modalités d'intéressement retenues ;
- les critères et modalités servant au calcul et à la répartition des produits de l'intéressement entre les bénéficiaires ;
- la période de versement de l'intéressement ;
- les modalités d'information individuelle et collective du personnel ;
- les modalités de suivi de son exécution et les procédures convenues pour régler les différends qui pourraient surgir dans son application.

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

ARTICLE 2 : DUREE DE L'ACCORD

L'accord est conclu pour une durée déterminée de 3 ans à compter du 1er janvier 2023 et s'applique, en conséquence, aux exercices 2023, 2024 et 2025, sans possibilité de tacite reconduction à échéance.

ARTICLE 3 : CHAMP D'APPLICATION ET BÉNÉFICIAIRES

Le présent accord s'applique à l'ensemble des salariés de l'Entreprise.

Les salariés bénéficiaires devront justifier à la clôture de l'exercice d'une ancienneté minimale de trois mois dans le groupe Carrefour, au sens de l'article L. 3342-1 du Code du travail. Cette ancienneté est appréciée à la fin de l'exercice ou à la date du départ du bénéficiaire durant l'exercice.

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

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

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

TITRE II : MODALITES DE CALCUL DE L'INTÉRESSEMENT

ARTICLE 4 - CARACTÉRISTIQUES DE L'INTÉRESSEMENT

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

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

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

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

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

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

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

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

- elles n'auront pas le caractère de rémunération ou d'élément de salaire au sens de l'article L. 242-1 du Code de la Sécurité Sociale pour l'application de la législation du travail et de la Sécurité Sociale ;
- l'Entreprise sera autorisée à les déduire des bases retenues pour l'assiette de l'impôt sur les sociétés ;
- elles seront cependant assujetties à la CSG et à la CRDS et au forfait social, et, dès lors qu'elles ne seront pas investies sur un plan d'épargne salariale dans les conditions rappelées à l'article 9, à l'impôt sur le revenu.

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

ARTICLE 5 : MODALITES ET CALCULS DE L'INTÉRESSEMENT

5.1 : Seuil de déclenchement conditionnant le versement de l'intéressement

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

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

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

5.2 : Les critères pris en compte pour le calcul de l'intéressement

Sous réserve de l'atteinte du seuil de déclenchement visé ci-dessus, l'intéressement est calculé sur la base de trois critères :

- Un critère déterminé au niveau de l'Entreprise dans son ensemble :
  - L'évolution de la moyenne des notes annuelles du NPS (Net Promoter Score), de l'année N par rapport à l'année N-1, des magasins entrant dans le champ d'application de l'accord (**A**) ;
- Deux critères déterminés au niveau de chaque établissement distinct :
  - Le poids du chiffre d'affaires TTC de la MDC (Marque de Carrefour) sur le secteur PGC (Produits Grande Consommation) (y compris drive, PLS (Produits Libre Service), 1er prix et R19) de l'année N sur le chiffre d'affaires TTC PGC total (y compris drive, PLS, 1er prix et R19), et son évolution par rapport à l'année N-1 (**B**) ;
  - Le taux de réalisation du CA HT Surface de vente et Drive magasin de l'année N par rapport aux prévisions ou l'évolution de la note du parcours clients sur les items relatifs à l'Excellence opérationnelle (**C**).

Pour ces deux derniers critères, il est fait une distinction entre les établissements distincts exploités pendant au moins deux exercices consécutifs complets d'une part, et les établissements distincts exploités pendant moins de deux exercices consécutifs complets et le siège d'autre part. En effet, ces critères reposant notamment sur la progression des performances des établissements d'une année à l'autre, il est nécessaire de pouvoir comparer au moins, deux exercices complets ; de même, ces critères ne peuvent pas se mesurer directement au niveau du siège.

A) L'évolution de la moyenne des notes annuelles du « NPS » (Net Promoter Score)

Le Net Promoter Score (NPS) est une enquête permettant de mesurer la satisfaction des clients et leur disposition à recommander l'Entreprise.

La part d'intéressement au titre de ce critère dépendra de l'évolution de la moyenne des notes annuelles du NPS des magasins entrant dans le champ d'application de l'accord pour l'année N, par rapport à la moyenne des notes annuelles du NPS obtenues par ces mêmes magasins pour l'année N-1.

Cette évolution sera établie selon la formule suivante :

Evolution de la moyenne des notes annuelles du NPS = **(Moyenne des notes annuelles du NPS obtenues par chaque établissement au titre de l'année N) – (Moyenne des notes annuelles du NPS obtenues par chaque établissement au titre de l'année N-1)**

(arrondi à deux chiffres après la virgule)

Ce critère s'entend à établissements constants, c'est-à-dire exploités sur les deux exercices concernés.

Pour l'année 2023, l'intéressement à distribuer au titre de ce critère sera déterminé par la **grille 1 jointe en annexe 1** au présent accord.

La part d'intéressement versée au titre de ce critère entrainera l'application au salaire annuel brut déterminé dans les conditions prévues à l'article 7 de chaque salarié bénéficiaire d'un pourcentage déterminé par la grille applicable.

B) L'évolution du poids du chiffre d'affaires TTC de la MDC sur le secteur PGC (y compris drive, PLS, 1er prix et R19)

Le montant d'intéressement individuel théorique au titre de ce critère dépendra à la fois de la part du chiffre d'affaires TTC de la Marque de Carrefour (« MDC ») apprécié sur le secteur PGC (y compris drive, PLS, 1er prix et R19) dans le chiffre d'affaires TTC du secteur PGC (y compris drive, PLS, 1er prix et R19), et de son évolution par rapport à l'année précédente.

Pour le personnel rattaché à un magasin exploité pendant au moins deux exercices consécutifs complets :

Le poids du CA TTC MDC PGC (y compris drive, PLS, 1er prix et R19) de l'année N et son évolution par rapport à l'année précédent seront établis selon la formule suivante :

1. Calcul du poids du CA TTC MDC PGC (y compris drive, PLS, 1er prix et R19) de l'année N :

$$\frac{\textbf{CA TTC MDC PGC (y compris drive, PLS, 1er prix et R19) de l'année N}}{\textbf{CA TTC PGC (y compris drive, PLS, 1er prix et R19) de l'année N}}$$

(exprimé en pourcentage arrondi à deux chiffres après la virgule)

2. Calcul du poids du CA TTC MDC PGC (y compris drive, PLS, 1er prix et R19) de l'année N-1 :

$$\frac{\textbf{CA TTC MDC PGC (y compris drive, PLS, 1er prix et R19) de l'année N-1}}{\textbf{CA TTC PGC (y compris drive, PLS, 1er prix et R19) de l'année N-1}}$$

(exprimé en pourcentage arrondi à deux chiffres après la virgule)

3. Calcul de l'évolution du poids du CA TTC MDC PGC (y compris drive, PLS, 1er prix et R19) :

Poids MDC N – Poids MDC N-1

(Exprimé en pourcentage arrondi à deux chiffres après la virgule)

Pour l'année 2023, le montant d'intéressement individuel théorique à distribuer au titre de ce critère sera déterminé par la **grille 2 jointe en annexe 1** au présent accord.

Le montant maximum d'intéressement déterminé pour ce critère ne pourra pas être supérieur à 400 euros par année civile.

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

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

C) Le taux de réalisation du CA HT Surface de vente et Drive magasin par rapport aux prévisions ou l'évolution du parcours clients sur les items relatifs à l'Excellence opérationnelle

Le taux de réalisation du CA HT Surface de vente et Drive magasin par rapport aux prévisions est un indicateur de la performance économique de chaque magasin. Le parcours clients permet quant à lui de mesurer la satisfaction des clients sur une sélection de critères couvrant l'expérience vécue en magasin par nos clients.

Au titre de ce critère est déterminé à la fois un montant individuel d'intéressement théorique lié au taux de réalisation du CA HT Surface de vente et Drive magasin par rapport aux prévisions et un montant individuel d'intéressement théorique lié à l'évolution du parcours clients sur les items relatifs à l'Excellence opérationnelle : seul le plus élevé de ces deux montants sera retenu.

Pour le personnel rattaché à un magasin exploité pendant au moins deux exercices consécutifs complets :

- L'atteinte des objectifs de CA HT Surface de vente et Drive du magasin concerné entrant dans le champ d'application de l'accord est établie selon la formule suivante :

$$\frac{\text{CA HT Surface de vente et Drive réalisé au titre de l'année civile concernée}}{\text{CA HT Surface de vente et Drive prévisionnel pour l'année civile concernée}} \times 100$$

(Exprimé en pourcentage arrondi à deux chiffres après la virgule)

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

- L'évolution du parcours clients sur les items relatifs à l'Excellence opérationnelle est établie sur la base d'enquêtes réalisées auprès de clients suite à leur passage en magasin. L'Excellence opérationnelle est axée sur les 4 items suivants issus de ces enquêtes :

  - Temps de passage en caisses
  - Amabilité du personnel du magasin
  - Disponibilité produits habituels
  - Affichage des prix en rayon

Le montant d'intéressement individuel théorique est calculé à partir de la combinaison croisée entre la moyenne annuelle des notes relatives aux 4 items de « l'Excellence opérationnelle » de l'année N et l'évolution de cette moyenne annuelle par rapport à l'année N-1.

Evolution de la moyenne annuelle par rapport à l'année N-1 :

Moyenne annuelle des 4 notes de l'année N – Moyenne annuelle des 4 notes de l'année N-1

(Arrondi à un chiffre après la virgule)

A compter de l'année 2024, la Moyenne annuelle des 4 notes de l'année N-1 est celle qui aura été retenue pour le calcul de l'intéressement de ladite année N-1 en tenant compte, le cas échéant, des aménagements prévus à l'article 5.4.

Pour l'année 2023, le montant d'intéressement individuel théorique à distribuer au titre de ce critère est déterminé au travers de **deux grilles, la grille 3 et la grille 4, jointes en annexe 1** au présent accord.

Le montant retenu sera celui correspondant au meilleur résultat entre les deux grilles.

Le montant maximum d'intéressement déterminé pour ce critère ne pourra pas être supérieur à 350 euros par année civile.

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

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

5.3 : Révision annuelle des grilles

Il est convenu que les grilles 1, 2, 3 et 4 déterminées pour l'exercice 2023 et figurant en annexe 1 seront revues et ajustées pour les années 2024 et 2025 en fonction des orientations stratégiques de l'Entreprise et de la conjoncture.

Elles seront révisées par voie de signature d'un avenant audit accord avant le 1er jour du septième mois de l'exercice considéré.

A défaut de signature d'un tel avenant, il sera fait application des grilles 5, 6, 7 et 8 jointes en annexe 2.

5.4 : Cas particuliers

5.4.1 : Magasins qui feraient l'objet de travaux dans le cadre d'un remodling, de la mise en place d'un nouveau concept ou d'un nouveau modèle de l'exercice en cours

Dans le cadre de la transformation des hypermarchés, la direction de Carrefour Hypermarchés France peut décider d'effectuer un « remodeling », ou la mise en place d'un nouveau concept ou d'un nouveau modèle sur certains hypermarchés.
Ces travaux, lorsqu'ils nécessitent une période incompressible d'au moins 8 semaines, peuvent perturber le chiffre d'affaires du magasin. Aussi, cette conséquence est anticipée et prise en compte dans l'élaboration du budget.

Ces travaux peuvent également perturber le flux client et par conséquence l'image du magasin concerné.

Ainsi, lorsque les travaux sont d'une durée d'au moins 8 semaines, il est convenu, en accord avec les partenaires sociaux, d'appliquer les règles ci-après pour l'appréciation du critère « évolution du parcours clients sur les items relatifs à l'Excellence opérationnelle :

- Pour les magasins qui feraient l'objet d'un « remodeling », de la mise en place d'un nouveau concept ou d'un nouveau modèle, entraînant des travaux pour une durée comprise entre 8 semaines et moins de 6 mois, la note « Excellence opérationnelle » prise en considération pour le calcul de l'intéressement sur ce critère sera la moyenne des notes de l'année considérée en excluant la période de travaux, ou, si elle est plus favorable, la moyenne des notes de l'année considérée.

- Pour les magasins qui feraient l'objet d'un « remodeling », de la mise en place d'un nouveau concept ou d'un nouveau modèle, entraînant des travaux pour une durée supérieure ou égale à 6 mois, la note « Excellence opérationnelle » prise en considération pour le calcul de l'intéressement sur ce critère sera, selon la moyenne la plus favorable :
  - la moyenne des notes de l'année considérée en excluant la période de travaux,
  - la moyenne des notes de l'année considérée,
  - la moyenne des notes des autres magasins.

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

5.4.2 : La neutralisation des événements de nature exceptionnelle

Définition de l'événement de « nature exceptionnelle »

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

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

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

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

Par ailleurs, il est précisé que les travaux entraînant des difficultés particulières d'accès au magasin (dans la galerie commerciale, sur le parking du centre commercial ou sur la voirie d'accès direct au centre commercial), ayant entraîné des difficultés d'accès pendant plus de 3 mois, impliquant une contraction du chiffre d'affaires supérieure à 20% sur le mois de survenance ou 10% sur les 3 mois qui suivent, seront considérés comme évènements de nature exceptionnelle au titre du critère « Excellence opérationnelle ». Ils seront également considérés comme tels au regard du critère économique magasin (atteinte des objectifs de CA HT Surface de vente et Drive) s'ils n'ont pu être pris en compte lors de l'établissement du budget.

Traitement des évènements de « nature exceptionnelle »

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

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

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

- Concernant le critère « évolution du parcours clients sur les items relatifs à l'Excellence Opérationnelle », la note retenue pour le calcul de l'intéressement sera la moyenne la plus favorable entre la moyenne des notes de l'année considérée en excluant la période de perturbation, ou, si elle est plus favorable, la moyenne des notes de l'année considérée.

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

- Concernant le critère de « réalisation du chiffre d'affaires surface de vente par rapport aux prévisions », le montant individuel d'intéressement théorique au titre de ce critère sera égal au montant individuel d'intéressement théorique moyen des autres magasins.

- Concernant le critère « évolution du parcours clients sur les items relatifs à l'Excellence opérationnelle », la note « Excellence opérationnelle » prise en considération pour le calcul de l'intéressement sur ce critère sera, selon la moyenne la plus favorable :
  - la moyenne des notes de l'année considérée en excluant la période de perturbation,
  - la moyenne des notes de l'année considérée,
  - la moyenne des notes des autres magasins.

ARTICLE 6 : PLAFONNEMENT DE L'INTÉRESSEMENT

6.1 : Plafonnement collectif

Le montant global des sommes distribuées à l'ensemble des salariés bénéficiaires ne doit pas dépasser annuellement le plafond légal prévu à l'article L.3314-8 du code du travail soit 20% du total des salaires bruts versés au cours de l'exercice à l'ensemble des salariés inscrit à l'effectif de l'Entreprise. Pour la détermination de ce plafond, il conviendra de tenir compte de la somme du montant global d'intéressement distribué au titre de l'accord d'intéressement de Groupe Carrefour France et du montant global d'intéressement distribué au titre du présent accord.

Si la somme des deux montants susvisés dépasse le plafond de 20% du total des salaires bruts versés, l'excédent viendra alors prioritairement en déduction du montant global d'intéressement distribué au titre de l'accord d'intéressement de Groupe Carrefour France.

6.2 : Plafonnement individuel

Le montant des sommes attribuées à un même salarié bénéficiaire ne peut, au titre d'un même exercice, excéder le plafond légal mentionné à l'article L.3314-8 du code du travail soit une somme égale aux trois quarts du plafond annuel moyen de la sécurité sociale en vigueur lors de l'exercice au titre duquel l'intéressement se rapporte.

Lorsque le salarié n'a pas accompli une année entière de présence dans l'Entreprise, le plafond individuel est calculé au prorata de la durée de présence.

Pour la détermination de ce plafond, il conviendra de tenir compte de la somme de la prime d'intéressement versée au titre de l'accord d'intéressement de Groupe Carrefour France et de la prime d'intéressement perçue au titre du présent accord.

Si la somme des deux primes susvisées dépasse la limite de 75% du plafond annuel moyen de la sécurité sociale, l'excédent viendra alors prioritairement en déduction du montant de la prime perçue par le salarié concerné au titre de l'accord de Groupe Carrefour France.

TITRE III : MODALITES DE VERSEMENT DE L'INTÉRESSEMENT

ARTICLE 7 : DÉTERMINATION DU MONTANT INDIVIDUEL DE L'INTÉRESSEMENT

Le montant de l'intéressement sera individualisé selon les modalités suivantes :

- Pour la part de l'intéressement calculée en fonction de l'évolution de la moyenne des notes annuelles du NPS des magasins entrant dans le champ d'application de l'accord (**grille 1 pour l'exercice 2023 et, pour les exercices suivants, à défaut d'avenant, grille 5**) :
  La part individuelle d'intéressement est déterminée proportionnellement au salaire annuel brut de chaque salarié bénéficiaire.

  Pour les périodes de congés de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant, d'adoption et de deuil, les périodes de suspension consécutives à un accident du travail ou à une maladie professionnelle, les périodes de mise en quarantaine au sens du 2° du I de l'article L. 3131-1 du code de la santé publique, ainsi que les heures chômées au titre d'une période d'activité partielle de l'Entreprise, il est tenu compte du salaire qui aurait été versé si le salarié concerné avait travaillé.

- Pour la part de l'intéressement calculée au niveau de chaque établissement distinct **(grilles 2, 3 et 4 pour l'exercice 2023 et, pour les exercices suivants, à défaut d'avenant, grilles 6, 7 et 8)** : Le montant individuel d'intéressement théorique exprimé en euros et déterminé par l'addition des montants alloués au titre de chacun des critères mesurés au niveau de chaque établissement distinct est proratisé en fonction de la durée de présence de chaque salarié bénéficiaire dans l'Entreprise au cours de l'exercice de référence.

  Sont assimilées à des périodes de présence, les périodes de travail effectif, ainsi que celles qui, légalement ou conventionnellement, y sont assimilées et rémunérées comme telles.

  Sont ainsi visées :

- les congés payés légaux et conventionnels ;
- les jours de repos supplémentaires attribués au titre de la réduction du temps de travail ;
- les congés de maternité, d'adoption et de paternité et d'accueil de l'enfant, et le congé de deuil ;
- les jours pris dans le cadre du Compte Epargne Temps (CET) ;
- les périodes de suspension du contrat pour accident du travail ou maladie professionnelle (à l'exception des accidents de trajet et des rechutes dues à un accident du travail intervenu chez un précédent employeur) ;
- les journées de formation suivies dans le cadre du plan de développement des compétences de l'entreprise ;
- les périodes d'activité partielle et d'activité partielle de longue durée ;
- les périodes de mise en quarantaine au sens du 3° du I de l'article L. 3131-15 du Code de la santé publique.

  Sont également assimilés à des périodes de présence, pour la détermination des droits à l'intéressement :

- les absences des représentants du personnel pour l'exercice de leur(s) mandat(s) ;
- les congés de formation spécifiques propres à chaque catégorie de représentants du personnel ;
- les absences pour l'exercice des fonctions de conseiller prud'homme.

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

  En cas de mutation d'un salarié au cours de l'année considérée, les droits attribués au titre du présent accord, seront déterminés au prorata du temps de présence passé au sein de chaque établissement distinct.

Pour les salariés à temps partiel, cette part d'intéressement sera déterminée au prorata des heures contractuelles augmentées des heures complémentaires réalisées sur l'exercice par rapport à la durée conventionnelle du travail.

ARTICLE 8 : DATE DE VERSEMENT

Le calcul du montant global de l'intéressement ne peut s'effectuer qu'après clôture et approbation des comptes de l'exercice considéré. Les sommes dues au titre de l'intéressement seront versées au salarié bénéficiaire ou affectées sur un plan d'épargne dans les conditions prévues à l'article 9, au plus tard le dernier jour du 5ème mois suivant la clôture de l'exercice, sauf dérogation prévue par loi ou la réglementation.

Toute somme versée aux bénéficiaires ou affectée à un plan d'épargne en application de l'accord d'intéressement au-delà du dernier jour du 5ème mois suivant la clôture de l'exercice produira un intérêt de retard au taux fixé par l'article L. 3314-9 du code du travail soit correspondant à 1,33 fois le TMOP (Taux Moyen de rendement des Obligations des sociétés Privées). Ces intérêts, à la charge de l'Entreprise, seront versés en même temps que le principal et bénéficieront du régime d'exonération prévu aux articles L. 3315-1 à L. 3315-3 du code du travail et ne seront pas soumis à la CSG ni à la CRDS.

ARTICLE 9 : AFFECTATION DE LA PRIME D'INTÉRESSEMENT

Lors de chaque répartition de l'intéressement, le Bénéficiaire pourra opter pour :

- le versement immédiat de tout ou partie de l'intéressement ;

Et/ou

- l'affectation de tout ou partie de l'intéressement sur le PEG ou le Plan d'Epargne Retraite Collectif (PERCOL) de Groupe en vigueur dans l'Entreprise à la date de versement.

Le salarié devra formuler son choix d'investissement dans les conditions suivantes :

Le salarié bénéficiaire est informé, par tout moyen, des sommes qui lui sont attribuées au titre de l'intéressement, du montant dont il peut demander, en tout ou partie, le versement ou l'investissement, et du délai dans lequel il peut formuler sa demande.

Il est présumé être informé à l'issue d'un délai de 4 jours calendaires suivant la date de la notification lui permettant de prendre connaissance de cette information.

A défaut de choix exprimé par le Bénéficiaire dans un délai de quinze jours à compter de la date à laquelle il est présumé être informé, la prime individuelle d'intéressement lui revenant est affectée par défaut dans le FCPE désigné à cet effet par le règlement du plan d'épargne d'entreprise de groupe (PEG) ou, à défaut de précision dans ledit règlement, dans le FCPE le plus sécuritaire[2] prévu par ce règlement.

Postérieurement au placement sur le plan d'épargne, que ce soit à titre volontaire ou par défaut, le salarié pourra effectuer un transfert/arbitrage de ses avoirs issus de l'intéressement dans le FCPE de son choix par simple demande auprès du teneur de compte unique et sans frais pour le salarié, conformément aux règlements du PEG et du PERCOL[3].

ARTICLE 10 : CAS DES SALARIÉS AYANT QUITTÉ L'ENTREPRISE

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

Lorsque le Bénéficiaire ne peut être atteint à la dernière adresse indiquée par lui, les sommes qui lui sont dues au titre de l'intéressement sont tenues à sa disposition par l'Entreprise dans les conditions prévues par la loi : ces conditions lui sont rappelées lors de son départ.

[2] En application de la classification des FCPE définie par l'Autorité des Marchés Financiers (cf. instruction AMF n°2011-21)
[3] A l'exception des avoirs issus de l'intéressement qui auraient été affectés sur le FCPE Carrefour Invest jusqu'à l'issue de la période de blocage

Tout salarié bénéficiaire quittant l'Entreprise reçoit un état récapitulatif de l'ensemble des sommes et valeurs mobilières épargnées ou transférées dans le cadre des dispositifs d'épargne salariale mis en place au sein de l'Entreprise.

TITRE IV : MODALITES D'INFORMATION

ARTICLE 11 : INFORMATION DES BÉNÉFICIAIRES

Conformément à l'article D. 3313-8 du Code du travail, une note d'information sur le dispositif d'intéressement est remise à l'ensemble du personnel de l'Entreprise. Cette note, reprenant le texte de l'accord, est remise à tous les salariés inscrits à l'effectif au jour de la conclusion ainsi qu'à tout nouvel embauché, par tout moyen y compris électronique.

En application de l'article D. 3313-9 du Code du travail, lors de chaque répartition de l'intéressement, le Bénéficiaire, y compris si ce dernier a quitté l'Entreprise avant la mise en place de l'Accord, reçoit une fiche distincte du bulletin de paie indiquant :

- le montant global de l'intéressement ;
- le montant moyen perçu par les bénéficiaires ;
- le montant des droits attribués à l'intéressé ;
- les retenues opérées au titre de la CSG et de la CRDS ;
- lorsque l'intéressement est investi sur un plan d'épargne salariale, le délai à partir duquel les droits nés de cet investissement sont négociables ou exigibles et les cas dans lesquels ces droits peuvent être exceptionnellement liquidés ou transférés avant l'expiration de ce délai ;
- les modalités d'affectation par défaut au PEG des sommes attribuées au titre de l'intéressement.

Cette fiche comporte en annexe une note rappelant les règles essentielles de calcul et répartition prévues par le présent accord. Sauf opposition du salarié, cette fiche individuelle pourra être transmise par voie électronique dans des conditions de nature à garantir l'intégrité des données.

En outre, conformément à l'article L. 3341-6 du Code du travail, chaque salarié reçoit, lors de la conclusion de son contrat de travail, un livret d'épargne salariale présentant les dispositifs d'épargne salariale en vigueur dans l'entreprise.

ARTICLE 12 : SUIVI DE L'APPLICATION DE L'ACCORD

12.1 : Information collective

L'ensemble des parties signataires engagent les établissements à mettre en œuvre mensuellement une information de leur Comité Social et Economique propre à animer l'accord d'Intéressement.

Après l'arrêt définitif des comptes, le Comité Social Economique Central recevra toutes les informations nécessaires sur les éléments de calcul des résultats globaux retenus pour la mise en œuvre du présent accord.

Le procès-verbal de la réunion sera transmis à chaque Comité Social et Economique, en temps utile, en vue de la réunion au cours de laquelle leur seront soumises les informations se rapportant aux résultats de l'établissement intervenant dans le calcul de l'Intéressement.

12.2 : Commission paritaire de suivi

Il est mis en place une Commission paritaire de suivi dénommée « Commission Intéressement ».

Elle sera composée de quatre représentants par organisations syndicales signataires représentatives au niveau du périmètre de négociation de cet accord, et de représentants de la Direction.

Cette commission se réunira au moins une fois par an dans la 1ère quinzaine du mois de mars.

Elle aura pour objet :

- de suivre le résultat de l'intéressement de l'année précédente,
- d'analyser les grilles devant faire l'objet d'un avenant annuel et plus généralement les dispositions de l'accord en cours,
- d'examiner les difficultés d'application éventuelles.

Elle ne se substitue ni au rôle dévolu aux instances représentatives du personnel ni à celui des organisations syndicales.

TITRE V : DISPOSITIONS FINALES

ARTICLE 13 : REGLEMENT DES LITIGES

Les litiges pouvant survenir à l'occasion de l'interprétation des dispositions du présent accord ou de ses avenants se régleront si possible à l'amiable, après entente des Parties.

Lorsque le litige persiste après cette tentative de règlement amiable, un recours devant la juridiction compétente pourra être envisagé.

ARTICLE 14 : ADHESION

Une organisation syndicale représentative non signataire pourra adhérer au présent accord dans les conditions prévues à l'article L. 2261-3 du Code du travail.

ARTICLE 15 : REVISION ET DENONCIATION

Conformément à l'article D. 3313-5 du code du travail, l'accord d'intéressement ne pourra être révisé ou dénoncé que par l'ensemble des signataires et dans la même forme que sa conclusion.

Pour être applicable à l'exercice en cours, l'avenant ou la dénonciation devra intervenir dans les six premiers mois de l'exercice au cours duquel il doit prendre effet.

Par exception, la dénonciation unilatérale par l'une des parties est admise, en application de l'article L. 3345-2 du Code du travail, lorsqu'elle fait suite à une contestation par l'administration de la légalité de l'accord, intervenue suite à son dépôt dans le délai prévu à ce même article, et a pour objet la renégociation d'un accord conforme aux dispositions législatives et réglementaires.

ARTICLE 16 : DEPOT ET PUBLICITE

Un exemplaire original signé du présent accord sera notifié à chaque Organisation Syndicale Représentative.

Conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 et suivants du Code du travail, le présent accord sera :

- déposé en ligne sur la plateforme de « télé procédure » du Ministère du travail par le représentant légal de l'Entreprise ;
- transmis au greffe du Conseil de Prud'hommes de son lieu de conclusion.

En application de l'article R. 2262-2 du Code du travail, le présent accord sera transmis au Comité Social et Économique et aux délégués syndicaux.

Enfin, les termes de l'accord seront portés à la connaissance de l'ensemble du personnel des entreprises concernées par voie d'affichage ou tout autre support de communication opportun, conformément aux dispositions de l'article R. 2262-1 du Code du travail.

ANNEXE 1

Grille 1

Evolution NPS Vs N-1	-8,0	-6,0	-4,0	-2,5	-1,0	0,5	2,0	4,0	6,0	8,0
	0,10%	0,20%	0,30%	0,40%	0,50%	0,60%	0,70%	0,85%	1,00%	1,20%

Les montants définis en fonction de l'atteinte des seuils déterminés dans la présente grille sont des montants forfaitaires correspondant à des pourcentages du salaire brut des bénéficiaires : ils ne donnent pas lieu à proratisation lorsque les résultats obtenus se situent entre deux seuils. Chacun des seuils ainsi déterminé est atteint lorsque le résultat obtenu est égal ou supérieur à ce seuil et strictement inférieur au seuil supérieur.

Grille 2

		Evolution du poids de MDC Vs N-1					
		-1,5%	0,0%	1,5%	3,0%	4,5%	6,0%
Poids du MDC N	17,0%					30	70
	18,5%				20	60	100
	20,0%			10	50	90	130
	21,5%			40	80	120	160
	23,0%		30	70	110	150	190
	24,5%	20	60	100	140	180	220
	26,0%	50	90	130	170	210	250
	27,5%	80	120	160	200	240	280
	29,0%	110	150	190	230	270	310
	30,5%	140	180	220	260	300	340
	32,0%	170	210	250	290	330	370
	33,5%	200	240	280	320	360	400

Les montants définis en fonction de l'atteinte des seuils déterminés dans la présente grille sont des montants forfaitaires en euros correspondant au montant d'intéressement individuel théorique au titre du critère lié au poids du chiffre d'affaires TTC de la MDC sur le secteur PGC : ils ne donnent pas lieu à proratisation lorsque les résultats obtenus se situent entre deux seuils. Chacun des seuils ainsi déterminé est atteint lorsque le résultat obtenu est égal ou supérieur à ce seuil et strictement inférieur au seuil supérieur.

Grille 3

% réalisation du budget	€
95,00%	50
97,50%	100
99,50%	160
101,00%	220
102,00%	280
103,00%	350

Les montants définis en fonction de l'atteinte des seuils déterminés dans la présente grille sont des montants forfaitaires en euros correspondant au montant d'intéressement individuel théorique au titre du critère « taux de réalisation du CA HT Surface de vente et Drive magasin par rapport aux prévisions » : ils ne donnent pas lieu à proratisation lorsque les résultats obtenus se situent entre deux seuils. Chacun des seuils ainsi déterminé est atteint lorsque le résultat obtenu est égal ou supérieur à ce seuil et strictement inférieur au seuil supérieur.

Grille 4

		Evolution de la note N Vs N-1					
	-100	-50,0	-30,0	-10,0	10,0	30,0	50,0
	-100						
Note N	-50,0				0	60	130
	-30,0				20	80	150
	-10,0			0	40	100	170
	10,0			20	60	120	190
	30,0		0	40	80	140	210
	50,0		20	60	100	160	230
	70,0	0	40	80	120	180	250
	90,0	20	60	100	140	200	270
	110,0	40	80	120	160	220	290
	130,0	60	100	140	180	240	310
	150,0	80	120	160	200	260	330
	170,0	100	140	180	220	280	350

Les montants définis en fonction de l'atteinte des seuils déterminés dans les présentes grilles sont des montants forfaitaires en euros correspondant au montant d'intéressement individuel théorique au titre du critère « évolution du parcours clients sur les items relatifs à l'Excellence opérationnelle » : ils ne donnent pas lieu à proratisation lorsque les résultats obtenus se situent entre deux seuils. Chacun des seuils ainsi déterminé est atteint lorsque le résultat obtenu est égal ou supérieur à ce seuil et strictement inférieur au seuil supérieur.

ANNEXE 2 – GRILLES APPLICABLES A DEFAUT D'AVENANT A L'ACCORD D'INTERESSEMENT

Grille 5 (Applicable à défaut de renégociation de la grille 1 de l'annexe 1)

Evolution NPS Vs N-1	0,0	2,0	4,0	6,0	8,0	10,0	12,0	14,0	16,0	18,0
	0,10%	0,20%	0,30%	0,40%	0,50%	0,60%	0,70%	0,85%	1,00%	1,20%

Les montants définis en fonction de l'atteinte des seuils déterminés dans la présente grille sont des montants forfaitaires correspondant à des pourcentages du salaire brut des bénéficiaires : ils ne donnent pas lieu à proratisation lorsque les résultats obtenus se situent entre deux seuils. Chacun des seuils ainsi déterminé est atteint lorsque le résultat obtenu est égal ou supérieur à ce seuil et strictement inférieur au seuil supérieur.

Grille 6 (Applicable à défaut de renégociation de la grille 2 de l'annexe 1)

		Evolution du poids de MDC Vs N-1					
		0,0%	1,5%	3,0%	4,5%	6,0%	7,5%
Poids du MDC N	23,0%					30	70
	24,5%				20	60	100
	26,0%			10	50	90	130
	27,5%			40	80	120	160
	29,0%		30	70	110	150	190
	30,5%	20	60	100	140	180	220
	32,0%	50	90	130	170	210	250
	33,5%	80	120	160	200	240	280
	35,0%	110	150	190	230	270	310
	36,5%	140	180	220	260	300	340
	38,0%	170	210	250	290	330	370
	39,5%	200	240	280	320	360	400

Les montants définis en fonction de l'atteinte des seuils déterminés dans la présente grille sont des montants forfaitaires en euros correspondant au montant d'intéressement individuel théorique au titre du critère lié au poids du chiffre d'affaires TTC de la MDC sur le secteur PGC : ils ne donnent pas lieu à proratisation lorsque les résultats obtenus se situent entre deux seuils. Chacun des seuils ainsi déterminé est atteint lorsque le résultat obtenu est égal ou supérieur à ce seuil et strictement inférieur au seuil supérieur.

Grille 7 (Applicable à défaut de renégociation de la grille 3 de l'annexe 1)

% réalisation du budget	€
100,00%	50
101,00%	100
102,00%	150
103,00%	200
104,00%	250
105,00%	300

Les montants définis en fonction de l'atteinte des seuils déterminés dans la présente grille sont des montants forfaitaires en euros correspondant au montant d'intéressement individuel théorique au titre du critère « taux de réalisation du CA HT Surface de vente et Drive magasin par rapport aux prévisions » : ils ne donnent pas lieu à proratisation lorsque les résultats obtenus se situent entre deux seuils. Chacun des seuils ainsi déterminé est atteint lorsque le résultat obtenu est égal ou supérieur à ce seuil et strictement inférieur au seuil supérieur.

Grille 8 (Applicable à défaut de renégociation de la grille 4 de l'annexe 1)

		Evolution de la note N Vs N-1					
	100	0,0	20,0	40,0	60,0	80,0	100,0
	100						
Note N	0,0				0	60	130
	20,0				20	80	150
	40,0			0	40	100	170
	60,0			20	60	120	190
	80,0		0	40	80	140	210
	100,0		20	60	100	160	230
	120,0	0	40	80	120	180	250
	140,0	20	60	100	140	200	270
	160,0	40	80	120	160	220	290
	180,0	60	100	140	180	240	310
	200,0	80	120	160	200	260	330
	220,0	100	140	180	220	280	350

Les montants définis en fonction de l'atteinte des seuils déterminés dans la présente grille sont des montants forfaitaires en euros correspondant au montant d'intéressement individuel théorique au titre du critère « évolution du parcours clients sur les items relatifs à l'Excellence opérationnelle » : ils ne donnent pas lieu à proratisation lorsque les résultats obtenus se situent entre deux seuils. Chacun des seuils ainsi déterminé est atteint lorsque le résultat obtenu est égal ou supérieur à ce seuil et strictement inférieur au seuil supérieur.

Avenant à l'accord d'intéressement 2023 – 2024 – 2025 du 30 juin 2024 [Accord à durée déterminée]

AVENANT A L'ACCORD D'INTERESSEMENT 2023-2024-2025

PREAMBULE

Le 30 juin 2023, un accord d'intéressement collectif applicable à l'ensemble des établissements de la Société CARREFOUR HYPERMARCHES a été conclu pour les exercices 2023, 2024 et 2025.

Cet accord prévoit que l'intéressement est calculé à partir de trois critères objectifs, pertinents, accessibles, mesurables et motivants :

- Un critère déterminé au niveau de l'Entreprise dans son ensemble :
  - L'évolution de la moyenne des notes annuelles du NPS (Net Promoter Score), de l'année N par rapport à l'année N-1, des magasins entrant dans le champ d'application de l'accord ;
- Deux critères déterminés au niveau de chaque établissement distinct :
  - Le poids du chiffre d'affaires TTC de la MDC (Marque de Carrefour) sur le secteur PGC (Produits Grande Consommation) (y compris drive, PLS (Produits Libre Service), 1er prix et R19) de l'année N sur le chiffre d'affaires TTC PGC total (y compris drive, PLS, 1er prix et R19), et son évolution par rapport à l'année N-1 ;
  - Le taux de réalisation du CA HT Surface de vente et Drive magasin de l'année N par rapport aux prévisions ou l'évolution de la note du parcours clients sur les items relatifs à l'Excellence opérationnelle.

L'intéressement à distribuer au titre de chacun de ces critères était, pour l'exercice 2023, déterminé par les grilles 1, 2, 3 et 4 figurant en annexe 1 de l'accord.

Conformément aux dispositions de l'article « 5.3 : Révision annuelle des grilles » de l'accord d'intéressement du 30 juin 2023, les Parties se sont réunies afin d'ajuster et de réviser, par voie d'avenant, les grilles 1, 2, 3 et 4 pour l'exercice 2024.

Les discussions relatives à cette négociation, qui se sont déroulées les 6 et 17 juin 2024, ont donc exclusivement porté sur la révision de ces grilles.

ARTICLE 1 : REVISION DES GRILLES PREVUES A L'ANNEXE 1 DE L'ACCORD D'INTERESSEMENT DU 30 JUIN 2023

Il est convenu que les dispositions du présent article révisent et se substituent intégralement, pour l'exercice 2024, à celles de l'annexe 1 de l'accord d'intéressement du 30 juin 2023, qui est modifiée comme suit :

ANNEXE 1 – GRILLES APPLICABLES AU TITRE DE L'EXERCICE 2024

Grille 1

Evolution NPS Vs N-1	-5	0	5	10	11	11,5	12	12,5	13	13,5
	0,15%	0,30%	0,40%	0,50%	0,60%	0,70%	0,80%	0,90%	1,00%	1,20%

Les montants définis en fonction de l'atteinte des seuils déterminés dans la présente grille sont des montants forfaitaires correspondant à des pourcentages du salaire brut des bénéficiaires : ils ne donnent pas lieu à proratisation lorsque les résultats obtenus se situent entre deux seuils. Chacun des seuils ainsi déterminé est atteint lorsque le résultat obtenu est égal ou supérieur à ce seuil et strictement inférieur au seuil supérieur.

Grille 2

	Evolution du poids de MDC Vs N-1					
Poids MDC N	-1,50%	0,00%	1,50%	3,00%	4,50%	6,00%
17,00%					30	70
18,50%				20	60	100
20,00%			10	50	90	130
21,50%			40	80	120	160
23,00%		30	70	110	150	190
24,50%	20	60	100	140	180	220
26,00%	50	90	130	170	210	250
27,50%	80	120	160	200	240	280
29,00%	110	150	190	230	270	310
30,50%	140	180	220	260	300	340
32,00%	170	210	250	290	330	370
33,50%	200	240	280	320	360	400

Les montants définis en fonction de l'atteinte des seuils déterminés dans la présente grille sont des montants forfaitaires en euros correspondant au montant d'intéressement individuel théorique au titre du critère lié au poids du chiffre d'affaires TTC de la MDC sur le secteur PGC : ils ne donnent pas lieu à proratisation lorsque les résultats obtenus se situent entre deux seuils. Chacun des seuils ainsi déterminé est atteint lorsque le résultat obtenu est égal ou supérieur à ce seuil et strictement inférieur au seuil supérieur.

Grille 3

% réalisation du budget	€
95,00%	80
97,50%	100
99,50%	160
100,00%	200
101,00%	220
102,00%	280
103,00%	350

Les montants définis en fonction de l'atteinte des seuils déterminés dans la présente grille sont des montants forfaitaires en euros correspondant au montant d'intéressement individuel théorique au titre du critère « taux de réalisation du CA HT Surface de vente et Drive magasin par rapport aux prévisions » : ils ne donnent pas lieu à proratisation lorsque les résultats obtenus se situent entre deux seuils. Chacun des seuils ainsi déterminé est atteint lorsque le résultat obtenu est égal ou supérieur à ce seuil et strictement inférieur au seuil supérieur.

Grille 4

	Evolution de la note N Vs N-1					
Note N	-30	-10	10	30	50	70
-30				10	60	130
-10				20	80	150
10			10	40	100	170
30			20	60	120	190
50		10	40	80	140	210
70		20	60	100	160	230
90	10	40	80	120	180	250
110	20	60	100	140	200	270
130	40	80	120	160	220	290
150	60	100	140	180	240	310
170	80	120	160	200	260	330
180	100	140	180	220	280	350

Les montants définis en fonction de l'atteinte des seuils déterminés dans les présentes grilles sont des montants forfaitaires en euros correspondant au montant d'intéressement individuel théorique au titre du critère « évolution du parcours clients sur les items relatifs à l'Excellence opérationnelle » : ils ne donnent pas lieu à proratisation lorsque les résultats obtenus se situent entre deux seuils. Chacun des seuils ainsi déterminé est atteint lorsque le résultat obtenu est égal ou supérieur à ce seuil et strictement inférieur au seuil supérieur.

ARTICLE 2 : DISPOSITIONS FINALES

2.1 Champ d'application

Les dispositions de l'accord collectif relatif à l'intéressement collectif pour les années 2023 – 2024 - 2025 conclu le 30 juin 2023, non revues par le présent avenant, continuent de s'appliquer sans modification.

2.2 Conditions de validité de l'avenant

La validité du présent avenant à l'accord d'intéressement du 30 juin 2023 sera subordonnée à sa signature par l'ensemble de ses signataires et dans la même forme que sa conclusion, conformément aux dispositions de l'article D 3313-5 du Code du travail.

2.3 Durée de l'avenant

Le présent avenant s'applique pour l'exercice 2024. Il prendra fin automatiquement le 31 décembre 2024, sans autre formalité et à l'exclusion de toute reconduction tacite.

2.4 Dépôt et publicité

Un exemplaire original signé du présent avenant sera notifié à chaque Organisation Syndicale Représentative.
Conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 et suivants du Code du travail, le présent accord sera :

- déposé en ligne sur la plateforme de « télé procédure » du Ministère du travail par le représentant légal de l'Entreprise ;
- transmis au greffe du Conseil de Prud'hommes de son lieu de conclusion.

En application de l'article R. 2262-2 du Code du travail, le présent avenant sera transmis au Comité Social et Économique et aux délégués syndicaux.

Enfin, les termes de l'avenant seront portés à la connaissance de l'ensemble du personnel des entreprises concernées par voie d'affichage ou tout autre support de communication opportun, conformément aux dispositions de l'article R. 2262-1 du Code du travail.

TITRE 3 – CONTRAT DE TRAVAIL

TITRE 3 – CONTRAT DE TRAVAIL 87
ARTICLE 3-1 Reclassement du salarié devenu physiquement inapte a son emploi 87
ARTICLE 3-2 Absences pour maladie ou accident 87
ARTICLE 3-3 Préavis et recherche d'emploi 87
ARTICLE 3-4 Priorité de réembauchage 87
ARTICLE 3-5 Reprise de l'ancienneté des salariés en congés parentaux 88

TITRE 3 – CONTRAT DE TRAVAIL

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

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

En cas de reclassement à un poste de classification inférieure à l'emploi précédemment occupé le salarié se voit maintenir, sous la forme d'une indemnité compensatrice, un salaire de base égal au salaire de base correspondant à son emploi initial.
En cas de reclassement sur une base horaire différente de la précédente, cette indemnité compensatrice est modifiée proportionnellement et bénéficiera des augmentations négociées en réunion paritaire Carrefour.

ARTICLE 3-2 Absences pour maladie ou accident

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

La garantie d'emploi est portée à :

- six mois après trois ans,
- sept mois après cinq ans,
- huit mois après sept ans,
- dix mois après dix ans,
- douze mois après douze ans,
- quinze mois après quinze ans

d'appartenance à l'entreprise.

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

Il ne pourra être procédé au licenciement d'un salarié atteint d'une affection grave et de longue durée jusqu'à ce qu'il soit déclaré définitivement inapte au travail ou qu'il ait atteint l'âge de la retraite à taux plein.
Cette affection grave et de longue durée doit être reconnue comme telle par la sécurité sociale conformément au décret n° 86-1380 du 31 décembre 1986 (article D 322-1 du Code de la Sécurité Sociale).

ARTICLE 3-3 Préavis et recherche d'emploi

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

ARTICLE 3-4 Priorité de réembauchage

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

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

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

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

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

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

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

TITRE 4 – CONGES PAYES ET ABSENCES

TITRE 4 – CONGES PAYES ET ABSENCES 91
ARTICLE 4-1 Congés payés et jours de repos supplémentaires 91
4-1.1 Période de prise de congés 91
4-1.2 Congés payés d'ancienneté 92
4-1.3 Prise en compte des contraintes familiales dans le positionnement des congés 92
ARTICLE 4-2 Absences autorisées pour circonstances de famille 92
4-2.3 Dons de jours 94
ARTICLE 4-4 Valorisation des jours d'absences 94
ARTICLE 4-5 Protection de la maternité et éducation des enfants 94
4-5.1 Aménagement du temps de travail 94
4-5.2 Complément de salaire 94
4-5.3 Autorisation d'absences pour visites prénatales 95
ARTICLE 4-6 Compte Epargne Temps 95
4-6.1 : Le compte épargne temps 95
4-6.1.1 Bénéficiaires et ouverture du compte 95
4-6.1.2 Alimentation du compte 95
4-6.1.2.1 Sources d'alimentation du compte épargne temps 95
4-6.1.2.1.1 Traitement de la fin de période 95
4-6.1.2.1.2 Autres droits pouvant être crédités 96
4-6.1.2.1.3 Cas particuliers des salariés absents pour maladie, accident de travail ou maladie professionnelle 96
4-6.1.2.2 Plafonds du compte épargne temps 96
4-6.1.2.2.1 Plafond annuel 96
4-6.1.2.2.2 Plafonds globaux 96
4-6.1.3 : Modalités de décompte 96
4-6.1.4 : Utilisation du compte épargne temps 97
4-6.1.4.1 L'utilisation sous forme de congés 97
4-6.1.4.1.1 Le congé pour convenance personnelle 97
4-6.1.4.1.2 Les congés de longue durée 97
4-6.1.4.1.3 Les congés liés à la famille 97
4-6.1.4.1.4 Situation du salarié pendant la période de prise de jours au titre du compte épargne temps 97
4-6.1.4.2 L'utilisation du CET pour le rachat des cotisations assurance vieillesse 97
4-6.1.4.3 L'utilisation du CET pour alimenter le PEG ou le PERCO 98
4-6.1.4.4 L'utilisation du CET sous forme monétaire 98
4-6.1.4.5 Autres modes d'utilisation du CET 98
4-6.2 Congé de fin de Carrière 98
4-6.2.1 Condition d'adhésion 98
4-6.2.2 Alimentation du congé 99
4-6.2.3 Modalités de décompte 99
4-6.2.4 Utilisation du congé fin de carrière 99
4-6.2.5 Situation du salarié pendant le congé de fin de carrière 100
4-6.3 DISPOSITIONS COMMUNES 100
4-6.3.1 Le don de jours de CET et de CFC 100
4-6.3.1.1 Bénéficiaires 100
4-6.3.1.2 Modalités du don 100
4-6.3.1.3 Absences du salarié bénéficiaire 101
4-6.3.2 Valorisation du CET et du CFC 101
4-6.3.2.1 Utilisation sous forme de congés du CET et du CFC 101
4-6.3.2.2 Utilisation sous forme monétaire du CET 101
4-6.3.3 Retour anticipé du salarié 101
4-6.3.4 Protection sociale complémentaire 102
4-6.3.5 Garantie des éléments inscrits au compte 102
4-6.3.6 Régime fiscal et social des indemnités 102
4-6.3.6.1 Régime social 102
4-6.3.6.2 Régime fiscal 102

4-6.3.7 Transfert des droits 102
4-6.3.8 Cessation du CET et du CFC 102
4-6.3.8.1 Cessation à la demande du salarié 102
4-6.3.8.2 Autres causes de cessation du CET/CFC 103
4-6.3.8.2.1 Rupture du contrat de travail 103
4-6.3.8.2.2 Décès du salarié 103
4-6.4 COMMUNICATION 103
4-6.4.1 Communication et publicité du présent accord 103
4-6.4.2 Informations destinées aux bénéficiaires du présent accord 103
Annexes – CET 104
ARTICLE 4-7 Participation des jeunes à la journée de préparation à la défense nationale 109

ACCORDS A DUREE DETERMINEE – TEXTES NON CODIFIES 109

Extrait accord NAO 2025 du 28 février 2025 – Titre 2 - Article 3 - Monétisation des droits à congés épargnés dans le Compte Epargne Temps [Dispositions à durée déterminée] 109

TITRE 4 – CONGES PAYES ET ABSENCES

ARTICLE 4-1 Congés payés et jours de repos supplémentaires

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

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

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

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

L'ordre des départs en congés payés légaux et en congés conventionnels est porté à la connaissance du personnel par affichage au plus tôt le 15 octobre et au plus tard le 31 octobre. Concernant les salariés qui auraient été empêchés de prendre leurs congés planifiés avant le 1er septembre, pour quel que motif que ce soit, une nouvelle planification pourra intervenir au plus tard le 1er septembre dans le respect des dispositions légales en vigueur.
Les souhaits des salariés sur le positionnement des congés payés légaux et des congés conventionnels se feront sur un formulaire commun à l'ensemble des établissements. Ce formulaire devra être remis par le salarié à son supérieur hiérarchique entre le 1er Août et le 15 septembre (pour la première fois en 2011). Un exemplaire du formulaire signé par la hiérarchie sera remis au salarié après accord sur le positionnement des congés précités et avant l'affichage.

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

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

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

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

4-1.1 Période de prise de congés

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

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

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

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

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

Cette disposition s'appliquera à compter des congés pris dans le cadre des vacances scolaires d'été de l'année 2022.

4-1.2 Congés payés d'ancienneté

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

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

La Direction s'engage à prendre en compte les contraintes liées aux familles monoparentales ou divorcées dans les positionnements des congés en tenant compte des décisions de justice fixant la garde de l'enfant à l'un ou l'autre des parents pendant les vacances scolaires.
Dans ce contexte, les salariés concernés seront prioritaires sur la prise de leurs congés pendant les vacances scolaires.
Il est toutefois précisé que cette disposition vient en complément des dispositions prévues par la Convention collective Carrefour pour les salariés ayant à leur foyer un ou plusieurs enfants scolarisés et ne saurait dès lors priver ces derniers du bénéficie des dispositions qui leur sont applicables.

ARTICLE 4-2 Absences autorisées pour circonstances de famille

Tout salarié aura droit sur justification aux absences exceptionnelles pour circonstances de famille prévues ci-dessous :
Ces dispositions se substituant intégralement aux dispositions de la Convention collective de Branche

Nature de l'absence	Durée conventionnelle	
Ancienneté	**Moins d'un an**	**Au delà d'un an**
Mariage		
Mariage ou Pacs	4 jours ouvrés	1 semaine
Le droit à la semaine « Mariage/Pacs » est dû même si la cérémonie à lieu durant les congés payés du salarié concerné. **Ce congé sera attribué en tenant compte de l'organisation du service, avant l'expiration de l'année de référence en cours.**		

Nature de l'absence	Durée conventionnelle	
Ancienneté	**Moins d'un an**	**Au delà d'un an**
Mariage d'un enfant	1 jour ouvré	2 jours ouvrés
Mariage d'un petit enfant	/	2 jours ouvrés
Mariage d'un frère/sœur	1 jour ouvré	2 jours ouvrés
Mariage d'un frère ou d'une sœur du conjoint/Concubin/Partenaire	1 jour ouvré	
Naissance		
Naissance ou adoption	3 jours ouvrés	
Baptême, communion	/	1 jour ouvré
Décès		
Décès d'un enfant, du conjoint, concubin, partenaire	9 jours ouvrés et aménagement énoncés ci-dessous	
En cas de décès du conjoint (e), concubin(e), partenaire ou d'un enfant du salarié , en sus des journées d'absences autorisées de 9 jours ouvrés sans perte de salaire et afin de mieux aider le salarié concerné à gérer ces circonstances difficiles, les parties signataires ont souhaité lui permettre de bénéficier, à sa demande, de l'un ou de plusieurs des aménagements ci-dessous : – **à la suite de cette absence autorisée, possibilité de prendre ses droits à congés payés ou repos supplémentaires dans la limite de trois semaines consécutives,** – **versement d'une avance égale aux droits acquis sur la prime de vacances et/ou de fin d'année,** – **aménagement de l'horaire de travail pendant les trois mois suivant le décès (répartition de l'horaire**		

de travail, coupures, nocturnes, jour de repos,…),

- **salarié à temps partiel (en cas de décès du conjoint) : le salarié concerné qui le souhaite bénéficiera d'une affectation dans l'établissement lui permettant d'exercer une activité à temps complet. Dans ce cas, un avenant à son contrat de travail lui sera proposé.**

Décès	
Décès d'un petit enfant	1 jour ouvré et aménagement ci-dessous [1]
Décès des parents (père/mère)	3 jours ouvrés
Décès des beaux parents	3 jours ouvrés
Décès d'un frère/sœurs	3 jours ouvrés
Décès d'un beau fils ou belle fille	3 jours ouvrés
Décès du frère ou sœur du conjoint/concubin/partenaire	1 jour ouvré et aménagement ci-dessous [1]
Décès d'un grand parent du salarié ou d'un grand parent du conjoint/concubin/partenaire	2 jours ouvrés
Absences diverses	
Survenance d'un handicap chez l'enfant	2 jours ouvrés
Journée administrative pour faire démarche RQTH[2]	1 jour ouvré
Déménagement du salarié	1 jour ouvré
Visite médicale prénatale	3 fois par an
Enfant malade	6 jours ouvrés 9 jours ouvrés à partir de 3 enfants au foyer, dans les conditions ci-dessous.

Les salariés ayant à leur foyer un ou deux enfants de moins de 18 ans ou un enfant reconnu handicapé, invalide ou atteint d'une affection grave et de longue durée par la Sécurité Sociale, l'administration ou un certificat médical, seront autorisés à s'absenter sans perte de salaire pour la première journée de maladie ou pour la durée d'hospitalisation ou de convalescence y faisant suite d'un de leurs enfants, ceci dans la limite de six jours par année civile. Cette limite est portée à neuf jours pour trois enfants ou plus de moins de 18 ans au foyer. L'employeur devra être avisé, dès que possible, par un moyen quelconque et un certificat attestant la situation de l'enfant devra être produit.

Le salarié pourra s'absenter sans perte de salaire pour tout ou partie de ses droits, si l'état de santé de l'enfant le justifie et sous réserve de produire un certificat médical le prévoyant expressément, ceci dans la limite des six ou neuf jours prévus par le paragraphe précédent.

Pour les conjoints travaillant au sein d'un même établissement, le droit est ouvert aux deux salariés, mais ne peut être pris aux mêmes dates.

Hospitalisation du conjoint	1 jour ouvré
Permis de conduire	Prise en charge par l'entreprise du temps nécessaire à l'épreuve
Journée défense et citoyenneté	1 jour ouvré

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

[2] *L'accord Mission Handicap du 30 mai 2023 (en vigueur jusqu'au 31 décembre 2025) prévoit la prise en charge de deux journées d'absence ou quatre demi-journées d'absence rémunérées par la Mission Handicap*

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

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

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

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

(Articles 4-2.1 et 4-2.2 réservés)

4-2.3 Dons de jours

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

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

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

Les dons de jours doivent concerner des jours acquis.

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

(article 4-3 réservé)

ARTICLE 4-4 Valorisation des jours d'absences

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

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

4-5.1 Aménagement du temps de travail

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

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

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

4-5.2 Complément de salaire

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

➔ pour les deux premiers enfants
- ✓ sans condition d'ancienneté — 12 semaines à 100%
- ✓ après un an d'ancienneté — 16 semaines à 100%

➔ à partir du troisième enfant
- ✓ après un an d'ancienneté — 26 semaines à 100%

➔ pour les naissances multiples après un an d'ancienneté
- ✓ pour la naissance de jumeaux — 34 semaines à 100%
- ✓ pour la naissance de triplés ou plus — 46 semaines à 100%

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

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

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

4-5.3 Autorisation d'absences pour visites prénatales

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

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

La valorisation de cette absence correspondra à :

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

ARTICLE 4-6 Compte Epargne Temps

4-6.1 : Le compte épargne temps

4-6.1.1 Bénéficiaires et ouverture du compte

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

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

4-6.1.2 Alimentation du compte

4-6.1.2.1 Sources d'alimentation du compte épargne temps

4-6.1.2.1.1 Traitement de la fin de période

- Pour les employés et les agents de maitrise :

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

- Pour les cadres au forfait jour :

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

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

Le traitement de la fin de période peut se faire par écrit ou via l'application informatique mise en place par l'entreprise.

4-6.1.2.1.2 Autres droits pouvant être crédités

Le compte épargne temps peut également être alimenté par tout ou partie :
- Des jours de repos supplémentaires,
- Des jours de congés d'ancienneté,
- Des jours de congés de fractionnement,
- Des jours d'habillage,
- Des congés payés au-delà du congé principal de 4 semaines, dans la limite de 6 jours ouvrables par an.

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

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

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

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

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

4-6.1.2.2 Plafonds du compte épargne temps

4-6.1.2.2.1 Plafond annuel

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

4-6.1.2.2.2 Plafonds globaux

Afin de limiter les risques liés à l'évolution du passif social, le nombre maximum de jours épargnés ne peut excéder les limites absolues suivantes :
- 30 jours ouvrés pour les employés et agents de maitrise
- 30 jours ouvrables pour les cadres

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

4-6.1.3 : Modalités de décompte

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

- ouvrés pour les employés et les agents de maitrise

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

- ouvrables pour les cadres

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

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

4-6.1.4 : Utilisation du compte épargne temps

4-6.1.4.1 L'utilisation sous forme de congés

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

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

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

4-6.1.4.1.1 Le congé pour convenance personnelle

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

La demande de congé doit être formulée un mois avant la date de départ effective en utilisant le formulaire de demande prévu à cet effet (voir annexe n°1) ou, le cas échéant, via l'application informatique qui pourrait être mise en place par l'entreprise.

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

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

4-6.1.4.1.2 Les congés de longue durée

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

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

4-6.1.4.1.3 Les congés liés à la famille

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

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

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

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

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

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

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

Le salarié peut utiliser ses droits affectés sur le Compte Epargne Temps pour alimenter le Plan Epargne Groupe (PEG) ou le Plan Epargne pour la Retraite Collectif (PERCO), conformément à l'accord de Plan d'Epargne Groupe et à l'accord de Plan d'Epargne Pour la Retraite Collectif en vigueur (voir annexe n°2) ou, le cas échéant, via l'application informatique qui pourrait être mise en place par l'entreprise.

4-6.1.4.4 L'utilisation du CET sous forme monétaire

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

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

Conformément aux dispositions légales, la monétisation ne peut en aucun cas porter sur les jours épargnés au titre de la 5ème semaine de congés payés.
Sous réserve d'apporter les justificatifs permettant d'attester de la situation de déblocage demandée, le salarié peut demander le déblocage d'une partie ou de la totalité de ses droits.

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

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

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

4-6.1.4.5 Autres modes d'utilisation du CET

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

4-6.2 Congé de fin de Carrière

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

4-6.2.1 Condition d'adhésion

Sous réserve d'une ancienneté minimale d'un an, tout salarié âgé d'au moins 55 ans, peut, sur la base du strict volontariat, ouvrir un compte de congé de fin de carrière.

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

4-6.2.2 Alimentation du congé

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

En outre, le salarié peut verser dans le CFC, sous réserves des dispositions conventionnelles applicables :

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

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

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

4-6.2.3 Modalités de décompte

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

- ouvrés pour les employés et les agents de maitrise

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

- ouvrables pour les cadres

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

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

4-6.2.4 Utilisation du congé fin de carrière

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

4-6.2.4.1 Utilisation du CFC à temps complet

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

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

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

4-6.2.4.2 Utilisation du compte CFC à temps partiel

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

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

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

Le salarié bénéficiant du temps partiel au titre du dispositif spécifique prévu en faveur des salariés seniors peuvent également demander à utiliser leur CFC à temps partiel.

En tout état de cause, l'utilisation du CFC à temps partiel ne peut pas conduire à un temps de travail inférieur à :
- 15 heures minimum par semaine pour les employés et agents de maitrise,
- 3 jours minimum par semaine pour les cadres en forfait jour.

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

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

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

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

4-6.3 DISPOSITIONS COMMUNES

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

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

4-6.3.1.1 Bénéficiaires

Le salarié ayant un ascendant (père, mère, beau-père, belle-mère), descendant (enfant du collaborateur ou du conjoint), conjoint, partenaire lié par un PACS ou concubin victime d'une maladie d'une particulière gravité rendant indispensable une présence soutenue et des soins contraignants peut bénéficier de don de jours de CET et de CFC de la part de ses collègues volontaires.

4-6.3.1.2 Modalités du don

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

Le salarié remplissant les conditions pour bénéficier d'un don de jours de CET et de CFC doit solliciter auprès du service Ressources Humaines de son établissement l'ouverture d'une période de recueil de dons pour lui permettre d'accompagner son proche gravement malade.
Il doit à cette occasion obligatoirement fournir un certificat médical établi par le médecin chargé du suivi de la personne malade attestant de la gravité de la maladie et de la nécessité de la présence du collaborateur au côté de son proche. Dans la mesure du possible, ce certificat devra indiquer la durée prévisible des traitements ou de l'hospitalisation prévue.

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

Les salariés volontaires auront la possibilité de procéder à un don de jours de CET et de CFC à l'aide du formulaire spécifique (voir annexe n°3 et 4) prévu à cet effet à remettre au service Ressources Humaines, ou, le cas échéant, via l'application informatique qui pourrait être mise en place par l'entreprise. Le don de jours de CET et de CFC revêt un caractère définitif et irrévocable.
Ce don sera exprimé sous forme d'un jour de CET ou de CFC minimum dans la limite de 10 jours par année civile et par salarié.
Un don d'une journée correspondra à une journée d'absence rémunérée pour le bénéficiaire, peu importe le statut, le salaire et la durée hebdomadaire du donateur et du bénéficiaire.

4-6.3.1.3 Absences du salarié bénéficiaire

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

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

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

4-6.3.2 Valorisation du CET et du CFC

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

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

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

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

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

4-6.3.2.2 Utilisation sous forme monétaire du CET

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

4-6.3.3 Retour anticipé du salarié

Le salarié pourra mettre fin prématurément à son congé dans les cas suivants : divorce, dissolution du PACS, séparation de fait avec le concubin, invalidité du salarié, de son conjoint ou partenaire de PACS ou concubin, surendettement, chômage du conjoint, décès d'un ascendant, d'un descendant, du conjoint marié, concubin ou partenaire de PACS.

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

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

4-6.3.4 Protection sociale complémentaire

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

4-6.3.5 Garantie des éléments inscrits au compte

Les droits acquis sont garantis par l'assurance des créances des salariés, dans la limite de son plafond maximum d'intervention tel que défini par les textes réglementaires (*à titre d'information depuis le 1er janvier 2018 le montant maximum du plafond s'élevait à 79 464 euros*)

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

4-6.3.6 Régime fiscal et social des indemnités

4-6.3.6.1 Régime social

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

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

4-6.3.6.2 Régime fiscal

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

4-6.3.7 Transfert des droits

En cas de mobilité du salarié à l'intérieur du Groupe hors des sociétés entrant dans le champ d'application du présent accord, le compte épargne temps sera transféré vers la société d'accueil dans la mesure où celle-ci aura mis en place un dispositif identique de compte épargne temps.
Pour les salariés bénéficiant, avant leur transfert au sein d'une des sociétés entrant dans le champ d'application du présent accord, d'un compte épargne temps dans une autre société du Groupe CARREFOUR, les jours inscrits à leur crédit dans leur ancien CET seront automatiquement transférés dans le CET de la nouvelle société Carrefour concernée par le champ d'application du présent accord. Dans ce cas, si les jours placés dans le CET de la société précédente sont des jours ouvrés, ils seront transférés en jours ouvrés pour les salariés de la catégorie employés ou agents de maîtrise ou convertis en jours ouvrables si nécessaire pour les salariés de la catégorie cadres au moment du transfert dans le CET de la Société Carrefour entrant dans le champ d'application du présent accord.

4-6.3.8 Cessation du CET et du CFC

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

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

4-6.3.8.1 Cessation à la demande du salarié

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

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

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

4-6.3.8.2 Autres causes de cessation du CET/CFC

4-6.3.8.2.1 Rupture du contrat de travail

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

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

4-6.3.8.2.2 Décès du salarié

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

4-6.4 COMMUNICATION

4-6.4.1 Communication et publicité du présent accord

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

4-6.4.2 Informations destinées aux bénéficiaires du présent accord

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

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

Annexes – CET

Annexe n°1

CARREFOUR
HYPERMARCHES

DEMANDE DE PRISE DE JOURS DE CET

Nom : ..... Prénom : .....
Service/ Rayon : ..... Etablissement : .....

DUREE DE L'ABSENCE

Premier jour d'absence souhaitée : .....
Dernier jour d'absence souhaitée (veille de la reprise) : .....

Nombre total de jours de CET demandés : .....

Les jours de CET sont exprimés en jours ouvrés pour les employés et agents de maîtrise et en jours ouvrables pour les cadres.
L'utilisation du CET doit se faire sur la base d'une journée minimum.

Date de la demande * : **Signature du demandeur :**
...../...../.....

AVIS DE LA HIERARCHIE

Accord ☐ Report ☐
Motif : .....

Date : ...../...../..... **Signature :**

**La demande de congé doit être formulée un mois avant la date de départ effective.*
Pour les demandes de congés supérieures à une semaine, le départ en congé peut être reporté par l'employeur pour une période maximale d'un mois pour des raisons d'organisation de service.

TB
MHC
06

Annexe n°2

votre épargne salariale

GROUPE CARREFOUR

BULLETIN DE TRANSFERT
COMPTE EPARGNE TEMPS

Conformément à votre accord Compte Epargne Temps (CET) et au dispositif d'épargne salariale de votre entreprise, les jours placés dans le CET peuvent être convertis en équivalents financiers et ainsi faire l'objet d'un versement en tout ou partie dans le PEG, le PERCO proposés par votre entreprise.

Les sommes non issues d'un abondement en temps et/ou argent, versées au PERCO, dans la limite de 10 jours par an, sont exonérées d'impôt sur le revenu et de cotisations salariales de sécurité sociale à l'exception de la CSG-CRDS.

Je déclare être salarié(e) du Groupe Carrefour depuis plus de 3 mois, avoir pris connaissance du règlement du Plan d'Epargne Groupe (PEG), du règlement du Plan d'Epargne pour la Retraite Collectif (PERCO) et y adhérer.

Afin de prendre en compte votre demande, merci de compléter ce bulletin de façon lisible, au stylo noir et uniquement dans les cases prévues à cet effet. Merci également de ne pas le découper.

VOS INFORMATIONS PERSONNELLES

☐ Mme ☐ M. Nom ..... Prénom .....

N° de Sécurité Sociale |_|_|_|_|_|_|_|_|_|_|_|_|_|

Adresse .....

Code Postal _ _ _ _ _ Ville .....

N° entreprise |0|3|1|5|4| Téléphone journée .....

Les informations contenues dans ce document pourront donner lieu à l'exercice du droit individuel d'accès et de rectification auprès de Natixis Interépargne à l'adresse suivante : Avenue du Maréchal Pompidou – 14020 Caen Cedex 9, dans les conditions prévues par la délibération n°80-10 du 3 mars 1982 de la Commission Nationale Informatique et Libertés.

MODALITES D'ABONDEMENT

SUR LE PEG : 20 % du montant versé. L'abondement est plafonné à 2 300 € par année civile. Ce plafond est porté à 3 450 € pour le fonds CARREFOUR ACTIONS.

SUR LE PERCO : 100 % du montant versé pour les 100 premiers euros de versements, puis 50 % jusqu'à 1500€ et 25 % au delà.

L'abondement est plafonné à 2 300 € par année civile.

* Le montant total annuel des versements volontaires dans les plans d'épargne salariale ne peut excéder 25 % de la rémunération annuelle brute de salarié (hors participation, abondement, sommes issues du CET vers le PERCO et transfert d'avoirs issus d'un autre plan) ou 25 % de la pension annuelle brute pour les retraités.

POUR TOUTE INFORMATION, CONTACTER L'ESPACE CONTACTS RH POLE SIEGES.

TB
OG MHC

DETAIL DE VOTRE DEMANDE DE TRANSFERT

Etape n° 1 - VOTRE CHOIX DE TRANSFERT (à compléter)

➤ Je soussigné(e) ..... opte pour le(s) transferer(s) indiqué(s) ci-dessous :

Source d'alimentation	Nombre de jours à transférer (1)
CET	___ j

Les jours épargnés au titre de la 5ème semaine de congés payés ne peuvent être utilisés sous forme de complément de rémunération et ne peuvent donc donner lieu à un versement dans un plan d'épargne salariale.

(1) Sous réserve du nombre de jours que vous disposez en CET au jour de traitement de votre demande.

Etape n°2 – REPARTITION DU TRANSFERT (à compléter)

J'indique, pour les jours CET dont j'ai demandé le transfert, leur répartition en pourcentage dans les fonds ci-dessous :

		Référence interne
PEG (disponibilité dans 4 ans)	CARREFOUR ACTIONS *	___ % (8125)
	CAREFOUR LONG TERME*	___ % (8017)
	CARREFOUR EVOLUTION*	___ % (5008)
	CARREFOUR EQUILIBRE SOLIDAIRE*	___ % (8049)
	CARREFOUR PRUDENCE*	___ % (5808)
	CARREFOUR COURT TERME*	___ % (5802)
PERCO (disponibilité à la réponse)	CARREFOUR EQUILIBRE SOLIDAIRE	___ % (8040)
	CAREFOUR LONG TERME	___ % (8017)
	CARREFOUR PRUDENCE	___ % (5008)
	CARREFOUR COURT TERME	___ % (5002)
PERCO (disponibilité à la réponse)	GESTION PILOTEE (disponibilité à la retraite) *	___ %
	Terme obligatoire (sur paiement) → Votre date prévisionnelle de retraite (N : 2PILOTE)	_____

Il est très impossible de renseigner votre date prévisionnelle de retraite en cas d'investissement sur la gestion pilotée.

⚠ Le total des investissements doit être impérativement égal à ___ 100 %

* Sauf cas de déblocage prévu par la loi, vous permettant de bénéficier de votre épargne de façon anticipée.
* Fonds pouvant donner droit à abondement sous certaines conditions.

Date __ / __ / ___ Téléphone _____ SIGNATURE (obligatoire)

A RETOURNER A L'ESPACE CONTACTS RH POLE SIEGES

Conformément aux dispositions de la loi relative à l'informatique, aux fichiers et aux libertés (loi n°78-17 du 6 janvier 1978), l'épargnant peut exercer un droit d'accès et de rectification pour toute information le concernant en s'adressant : NATIXIS INTERPARGNE - 14220 Caen Cedex 9. Pour toute correspondance, merci de préciser les informations permettant votre identification n° d'adresse et n° de compte.

TB
OG MHC SC
D1

Annexe n°3

CARREFOUR HYPERMARCHES

DON DE JOURS - DONATEUR

Nom : ..... Prénom : .....
Service/ Rayon : ..... Etablissement : .....
Nom du manager : .....

DON DE JOURS

Je souhaite renoncer*, sans contrepartie, à :
..... jour(s) de Compte Epargne Temps (CET)
..... jour(s) de Congé Fin de Carrière (CFC)
..... jour(s) d'habillage
..... jour(s) de repos compensateur de remplacement
..... jour(s) d'ancienneté
..... jour(s) de fractionnement

**Don limité un total maximal de 10 jours*

Je reconnais avoir connaissance du fait que, après validation de ce don par le service RH :

- *Le nombre de jours indiqué sera déduit de mon compteur de congés correspondant ;*
- *Mon identité et celle du bénéficiaire du don ne seront pas communiquées ;*
- *Cette donation ne peut donner lieu à restitution, y compris en cas de non-utilisation par le bénéficiaire.*

Date : **Signature du donateur :**
...../...../.....

RECEPTION PAR LE SERVICE RESSOURCES HUMAINES

Date : **Signature :** ...../...../.....

TB
06 MHO CL

Annexe n°4

CARREFOUR HYPERMARCHES

DON DE JOURS - BENEFICIAIRE

CONFIDENTIEL

Nom : ..... Prénom : .....

Service/ Rayon : ..... Etablissement : .....

Nom du manager : .....

DON DE JOURS

Je souhaite bénéficier du dispositif de don de jours pour maladie grave d'un proche, dans les conditions fixées par l'accord sur le Compte Epargne Temps du 24 novembre 2014 et l'accord NAO du 26 février 2016.

En effet, mon/ma ..... * souffre actuellement d'une maladie d'une particulière gravité, rendant indispensable ma présence soutenue et des soins contraignants.

A l'appui de ma demande, vous trouverez le certificat médical établi par le médecin en charge du suivi de la personne malade, attestant de la gravité de la maladie, rendant indispensable ma présence soutenue et des soins contraignants.

Absence prévisible du ..... au .....

**père, mère, beau-père, belle-mère, enfant, conjoint, partenaire lié par un PACS ou concubin du salarié.*

Je reconnais avoir connaissance du fait que :

- *Mon identité et celles des donateurs ne seront pas communiquées ;*
- *Ce don revêt un caractère définitif, sans possibilité de restituer le(s) jour(s) cédé(s).*

Date : **Signature du bénéficiaire :**

...../...../.....

RECEPTION PAR LE SERVICE RESSOURCES HUMAINES

Date : **Signature :** ...../...../.....

TB
06 BM MHC

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

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

Accords à durée déterminée – Textes non codifiés

Extrait accord NAO 2025 du 28 février 2025 – Titre 2 - Article 3 - Monétisation des droits à congés épargnés dans le Compte Epargne Temps [Dispositions à durée déterminée]

Pour répondre à la demande de certains salariés, les parties conviennent de permettre aux collaborateurs qui le souhaitent, pour l'année 2025, de demander le déblocage, sous forme monétaire, et sans limite de plafond, de tout ou partie des droits à congés acquis qu'ils auront épargnés dans leur compte épargne temps.

La ou les demande(s) de déblocage monétaire devra(ont) être formulée(s) avant le 10 décembre 2025.

Il est rappelé que la monétisation ne doit pas porter sur les jours épargnés au titre de la 5ème semaine de congés payés. Par ailleurs, les jours épargnés dans le cadre des dispositifs d'accompagnement des fins de carrière ne sont pas concernés par ce dispositif.

Le versement sera effectué avec la paie du mois suivant celui où la demande aura été faite et, au plus tard, le 31 décembre 2025.

Les modalités de valorisation s'effectueront par application de l'accord Compte Épargne Temps en vigueur au sein de la société. Les droits réglés au salarié dans le cadre de cette monétisation seront soumis au même régime fiscal et social que les salaires.

TITRE 5 – DUREE ET ORGANISATION DU TRAVAIL

TITRE 5 – DUREE ET ORGANISATION DU TRAVAIL 112

ARTICLE 5-1 Salariés a temps partiel 112

ARTICLE 5-2 Temps complet choisi 113

5-2.1 Polyactivité Caisses 113

5-2.1.1 Bénéficiaires 113

5-2.1.2 Conditions 113

5-2.1.3 Organisation 113

5-2.1.4 Information des IRP 113

5-2.2 Polyactivité Rayons 114

5-2.3 Revalorisation des temps partiel inférieurs à 30 heures 114

5-2.4 Remplacement des salariés à temps complet ayant quitté l'entreprise 115

5-2.5 Les salariés déclarés inaptes à la polyactivité 115

ARTICLE 5-3 Aménagement du temps de travail 115

5-3.1 Modulation du temps de travail 115

5-3.1.1 Variation de l'horaire moyen et période de décompte 115

5-3.1.2 Programmation indicative et délais de prévenance 116

5-3.1.3 Modalités de recours au travail temporaire 116

5-3.2 Calcul de la référence annuelle de travail 116

5-3.3 Calcul des indemnités de rupture 116

ARTICLE 5-4 Organisation du travail 117

5-4.1 Affichage des horaires de travail 117

5-4.2 Pauses 117

5-4.3 Repos 117

5-4.4 Fin de la journée de travail 118

5-4.5 Habillage/déshabillage 118

5-4.6 Organisation de la Journée de Solidarité 118

5-4.6.1 Les salariés dont la durée de travail est décomptée en heures disposent d'un compteur individuel « Journée de Solidarité », dont les heures ne sont pas rémunérées 119

5-4.6.2 Gestion du compteur individuel « Journée de Solidarité » pour les salariés dont la durée de travail est décomptée en heures. 119

5-4.6.3 Contribution de l'entreprise à la « Journée de Solidarité » 119

ARTICLE 5-5 Repos dominical 119

5-5. 1 Exception tenant au travail dominical jusqu'à 13 heures dans les commerces de détail alimentaire (accord du 22 novembre 2017) 120

5-5.1.1 Dispositions particulières 120

5-5.1.2 Objet du présent accord 120

5-5.1.3 Nécessité d'un avis conforme des Comités d'Etablissement des magasins concernés 120

5-5.1.3.1 Les établissements entrant dans le périmètre du présent accord et qui souhaitent ouvrir le dimanche matin devront soumettre ce projet à leur comité d'établissement et leur CHSCT 120

5-5.1.3.2 Les Parties précisent que le travail le dimanche matin jusqu'à 13 heures en application de l'article L. 3132-13 du Code du travail est subordonné à l'avis conforme du comité d'établissement. 121

5-5.1.3.3 L'avis conforme du Comité d'établissement 121

5-5.1.4 Création d'une équipe dédiée pour le travail du dimanche matin 121

5-5.1.5 Volontariat 122

5-5.1.5.1 Le principe du volontariat 122

5-5.1.5.2 L'expression du volontariat 122

5-5.1.5.3 La répartition équitable des volontaires 122

5-5.1.5.4 La déclaration de volontariat au cours du semestre 123

5-5.1.5.5 La renonciation permanente au volontariat 123

5-5.1.5.6 La renonciation ponctuelle au volontariat 123

5-5.1.5.7 Conséquence de la renonciation au volontariat 123

5-5.1.6 Conciliation de la vie personnelle et de la vie professionnelle 123

5-5.1.7 Suivi de la mise en œuvre de l'accord 124

5-5.1.8 Contreparties 126
5-5.1.9 Organisation du travail du dimanche matin 127
ARTICLE 5-6 Jours fériés 127
ARTICLE 5-7 Travail de nuit 128
5-7.1 Définition du travail de nuit 128
5-7.2 Travail de nuit dans les établissements 128
5-7.3 Majoration de salaire 128
5-7.4 Travailleur de nuit - définition 129
5-7.5 Travailleur de nuit – contrepartie au travail de nuit 129
5-7.6 Conditions de travail du travailleur de nuit 129
5-7.7 Prise en compte de l'exercice de responsabilités familiales ou sociales 129
5-7.8 Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes – Accès à la formation professionnelle 130
5-7.9 Organisation des temps de pause 130

TITRE 5 – DUREE ET ORGANISATION DU TRAVAIL

ARTICLE 5-1 Salariés a temps partiel

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

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

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

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

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

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

conserveront un régime particulier caractérisé par :

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

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

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

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

Les salariés bénéficiant d'un contrat de travail à temps complet pourront, sur leur demande, se voir proposer un avenant leur permettant de travailler à temps partiel.
Dans le cas où cet avenant prévoirait une durée indéterminée, ils pourront, sur leur demande et sous réserve d'un préavis d'un mois minimum, bénéficier, de nouveau, d'un horaire de travail effectif à temps complet.

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

Les salariés bénéficiant d'un contrat de travail à temps partiel pourront, sur leur demande, se voir proposer un avenant leur permettant de réduire leur base horaire hebdomadaire contractuelle de travail effectif.
Dans le cas où cet avenant prévoirait une durée indéterminée, ils pourront, sur leur demande et après un préavis de d'un mois minimum, bénéficier, de nouveau, d'un horaire de travail effectif à temps complet.

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

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

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

ARTICLE 5-2 Temps complet choisi

5-2.1 Polyactivité Caisses

5-2.1.1 Bénéficiaires

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

Ce dispositif est ouvert aux salariés bénéficiant de la modulation.

5-2.1.2 Conditions

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

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

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

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

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

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

5-2.1.3 Organisation

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

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

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

5-2.1.4 Information des IRP

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

5-2.2 Polyactivité Rayons

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

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

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

Il est ici précisé que les heures de polyactivité seront mises en œuvre au sein des autres filières commerciales du magasin (hors caisses).
Les salariés occupant des emplois de niveaux I à IV à temps partiel en contrat à durée indéterminée qui se portent volontaires et dont l'horaire hebdomadaire contractuel est au moins égal à 30 heures de travail effectif et inférieur à 35 heures de travail effectif, pourront bénéficier d'une revalorisation de leur base horaire contractuelle hebdomadaire à 35 heures, selon les conditions définies dans le présent article.

Ce dispositif est ouvert aux salariés bénéficiant de la modulation.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

5-2.3 Revalorisation des temps partiel inférieurs à 30 heures

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

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

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

5-2.5 Les salariés déclarés inaptes à la polyactivité

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

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

ARTICLE 5-3 Aménagement du temps de travail

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

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

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

5-3.1 Modulation du temps de travail

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

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

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

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

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

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

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

Les salariées en état de grossesse déclaré bénéficieront, sur leur demande, d'une planification hebdomadaire de leur horaire de travail n'excédant pas leur base horaire contractuelle de travail effectif.
D'autre part, les salarié(e)s bénéficiant d'un mi-temps thérapeutique ne pourront en aucun cas effectuer un horaire hebdomadaire modulé.

5-3.1.2 Programmation indicative et délais de prévenance

Chaque établissement établit courant octobre un programme annuel de modulation en fonction des prévisions d'activité. Cette programmation peut être effectuée de manière différenciée selon les services, les îlots, les équipes ou les salariés selon des calendriers individualisés.
Cette programmation indicative est soumise pour avis, avant sa mise en œuvre, au Comité d'établissement et, par voie d'affichage, aux salariés avant le début de la période de référence.

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

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

5-3.1.3 Modalités de recours au travail temporaire

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

5-3.2 Calcul de la référence annuelle de travail.

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

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

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

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

5-3.3 Calcul des indemnités de rupture

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

ARTICLE 5-4 Organisation du travail

5-4.1 Affichage des horaires de travail

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

5-4.2 Pauses

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

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

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

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

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

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

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

5-4.3 Repos

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

5-4.4 Fin de la journée de travail

Dans les magasins dont l'heure de fermeture le samedi est fixée à 2O heures à la date d'application des dispositions de l'article 5-4 du présent Titre 5, un accord d'établissement pourra permettre une ouverture au delà de 20 heures le samedi.

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

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

5-4.5 Habillage/déshabillage

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

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

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

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

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

en cas de départ de l'entreprise en cours de période de décompte annuel, le reliquat éventuel est rémunéré à l'occasion du solde de tout compte,
en cas d'embauche en cours de période de décompte annuel, le prorata de jour acquis est rémunéré à l'issue de la période considérée.

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

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

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

5-4.6 Organisation de la Journée de Solidarité

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

- ✓ Aux salariés en contrat à durée indéterminée présents à l'effectif au premier jour de la période de paie du mois de janvier.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Cette présente disposition est conclue pour une durée indéterminée. Elle prend effet à compter du premier jour de l'arrêté de paie du mois de juin 2008. Toutefois, en cas de modification apportée à la législation en vigueur, les parties conviennent de se rencontrer dans un délai de trois mois à compter de la date de ladite modification pour réviser et adapter en conséquence la présente disposition.
Les dispositions du présent article seraient purement et simplement annulées, si aucun accord ne pouvait intervenir postérieurement à l'entrée en vigueur de la Loi nouvelle.

ARTICLE 5-5 Repos dominical

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

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

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

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

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

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

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

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

5-5.1.1 Dispositions particulières

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

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

5-5.1.2 Objet du présent accord

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

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

Dans ce contexte, le présent accord a pour objet :

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

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

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

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

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

Précisément, ce dossier sera composé des éléments suivants :

- Indicateurs économiques : sur 2 exercices, l'évolution du chiffre d'affaires, l'évolution des débits clients et panier moyen, les résultats et parts de marché, l'analyse du tableau de bord du magasin.

- Contexte concurrentiel local : le nombre de concurrents ouverts le dimanche matin dans le périmètre commercial (zone de chalandise) et stratégie apparente de ces acteurs, à l'aide de supports comme des cartes géographique ou autres pour mesurer l'impact.

- Projet du magasin : A travers l'ouverture du dimanche matin, description de ce que le magasin souhaite présenter à ses clients, le chiffre d'affaires prévisionnel, les gains potentiels.

- Organisation prévisionnelle des équipes et des embauches pour le dimanche : Présentation par secteur et par rayon, avec le volume d'heures nécessaires estimé le dimanche matin et le samedi après-midi, voire le lundi matin et le nombre prévisionnel d'embauches.

- Organisation prévisionnelle des équipes et des embauches pour la semaine : Présentation par secteur et par rayon, de l'impact du volontariat pour les dimanches matin sur la semaine, avec le volume d'heures nécessaires estimé pour la semaine et le nombre prévisionnel d'embauches.

- Présentation des mesures d'intégration et de formation des futurs nouveaux embauchés, et notamment la formation sur les produits frais telle que prévue dans l'article 5 ci-après.

- Présentation de l'organisation des interventions des entreprises extérieures (sécurité, ménage/entretien) le dimanche matin.

- Calendrier prévisionnel des ouvertures du dimanche matin : magasin ouvert toute l'année ou en saison.

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

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

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

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

Est un avis conforme, l'avis favorable des membres du comité d'établissement qui résulte **d'un vote majoritaire des membres titulaires présents en faveur de l'ouverture du dimanche matin.**
Il est rappelé que l'avis porte uniquement sur le projet de l'ouverture dominicale et sur l'organisation du travail telle que présentée dans le dossier d'information, à l'exclusion des modalités de sécurisation et des contreparties définies dans le présent accord et qui s'imposent à tous les magasins concernés.

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

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

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

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

Les salariés qui seront embauchés dans le cadre d'un contrat à temps partiel étudiant bénéficieront des mêmes conditions de travail que les autres salariés.

Les salariés de l'équipe dédiée, en particulier ceux nouvellement embauchés, devront être formés, notamment sur les produits frais, afin de contribuer à la qualité de service attendue.

Il est rappelé que les salariés, qui seraient embauchés à temps partiel et dans le cas où ils ne seraient plus étudiants, peuvent demander à bénéficier d'une revalorisation de leur contrat de travail sur une base de 30 heures hebdomadaires conformément aux dispositions conventionnelles en vigueur: dans ce cas, il est précisé que l'article 6 ci-après relatif au volontariat leur sera applicable dans son intégralité.

5-5.1.5 Volontariat

Les salariés en poste au sein de l'établissement pourront se déclarer volontaires pour travailler le dimanche matin jusqu'à 13 heures. Ils pourront alors participer à l'équipe dédiée, dans la limite des postes disponibles tels que définis par la Direction de l'établissement concerné après consultation des instances représentatives du personnel.

Plus particulièrement et non exclusivement:
Les salariés à temps partiel pourront solliciter une modification de leur base horaire contractuelle pouvant aller jusqu'à un temps complet pour travailler le dimanche matin. Un avenant au contrat de travail devra alors être conclu.
Les salariés seniors qui travaillent à temps partiel dans le cadre des mesures d'accompagnement de fin de carrière pourront s'ils le souhaitent demander à travailler le dimanche matin avec une nouvelle répartition des jours et des heures travaillées par avenant.

5-5.1.5.1 Le principe du volontariat

Le travail du dimanche jusqu'à 13 heures est exclusivement fondé sur le volontariat, quelle que soit la catégorie professionnelle et le statut du salarié.

Par conséquent, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'un traitement défavorable (par exemple en matière de congés, de rémunération ou d'horaires) pour ne pas avoir souhaité travailler le dimanche jusqu'à 13 heures.

5-5.1.5.2 L'expression du volontariat

Afin de garantir de manière effective et permanente le volontariat, l'expression claire et non équivoque de la volonté des salariés est recueillie par écrit et individuellement.

Hors salariés recrutés spécifiquement pour permettre l'ouverture des magasins le dimanche matin (et qui ne seraient pas passés sur un contrat de 30 heures hebdomadaires), les salariés volontaires se signaleront auprès de leur Direction pour remplir et signer:

- Après la consultation des instances représentatives du personnel et au moins un mois avant le début de chaque semestre,

- une fiche « volontariat pour le travail dominical jusqu'à 13 heures »,

- en indiquant s'ils se portent volontaires pour travailler le dimanche matin, et de manière « habituelle » (travail tous les dimanches matins) ou « ponctuelle » (le choix des dimanches travaillés est alors exprimé sur la fiche de volontariat) ou encore par roulement.

La fiche est remise au supérieur hiérarchique et/ou au Service des Ressources Humaines du magasin ou envoyée par courrier au magasin.

Une copie de la fiche « volontariat pour le travail dominical jusqu'à 13 heures » sera remise à chaque salarié.

À titre indicatif, le modèle de fiche « volontariat pour le travail dominical jusqu'à 13 heures » est annexé au présent accord.

5-5.1.5.3 La répartition équitable des volontaires

Si le nombre de volontaires par emploi ou qualification est supérieur au nombre de salariés par emploi ou qualification requis pour l'ouverture de l'établissement, la Direction veillera à répartir le travail entre les volontaires de façon équitable. A ce titre, une rotation du personnel volontaire sera organisée en fonction du nombre de personnes concernées et du nombre d'heures de travail nécessaires à l'activité du dimanche jusqu'à 13 heures.

Dans l'hypothèse où le nombre d'heures de travail dominical disponibles ne permettrait pas de répondre positivement à toutes les candidatures, les salariés volontaires qui ne travailleront pas seront prévenus au minimum trois semaines à l'avance.

5-5.1.5.4 La déclaration de volontariat au cours du semestre

Les salariés ne s'étant pas portés volontaires au début du semestre, mais qui en cours de semestre désireraient l'être pour un ou plusieurs dimanches pourront se déclarer volontaires auprès de leur hiérarchie et/ou du service des Ressources humaines.

Les Directions des magasins s'efforceront d'y donner une suite favorable en fonction des disponibilités existantes, en prenant en compte les salariés éventuellement déjà recrutés pour assurer l'ouverture du dimanche et ceux s'étant portés volontaires au début du semestre.

5-5.1.5.5 La renonciation permanente au volontariat

À tout moment, un salarié ayant signé une fiche semestrielle « volontariat pour le travail dominical jusqu'à 13 heures » peut renoncer au volontariat par écrit, et notamment en signant la partie « renonciation au volontariat pour le travail dominical jusqu'à 13 heures » figurant sur sa fiche, et en respectant un délai de prévenance d'un mois. La renonciation écrite est remise au supérieur hiérarchique et/ou au service des Ressources Humaines du magasin ou envoyé par courrier au magasin.

5-5.1.5.6 La renonciation ponctuelle au volontariat

Chaque salarié ayant signé une fiche semestrielle « volontariat pour le travail dominical jusqu'à 13 heures » peut, à titre exceptionnel, pour raison personnelle, renoncer à travailler un dimanche avec un délai de prévenance d'un mois. En cas de circonstances particulièrement graves et imprévisibles, ce délai pourra être réduit.

La renonciation écrite est transmise au supérieur hiérarchique et/ou au Service des Ressources Humaines du magasin.

5-5.1.5.7 Conséquence de la renonciation au volontariat

La renonciation ponctuelle ou définitive à travailler le dimanche jusqu'à 13 heures dans le respect des dispositions du présent accord, ne peut être une cause de sanction, de licenciement ou de traitement défavorable.

5-5.1.6 Conciliation de la vie personnelle et de la vie professionnelle

5-5.1.6.1 **Concernant le repos hebdomadaire**, il est convenu que chaque salarié travaillant le dimanche matin bénéficie dans la semaine, soit de deux journées complètes de repos, soit d'une journée complète et de deux demi-journées de repos, à son choix. Cette disposition ne s'applique pas aux salariés en forfait jours.

La demi-journée de repos s'entend d'une période commençant ou finissant au plus tard entre 12 h et 14 h.

A l'exception de salariés embauchés spécifiquement pour le travail du dimanche matin, les salariés volontaires ayant fait le choix de travailler le dimanche matin de façon habituelle devront bénéficier d'un repos de 48 heures consécutives comprenant le dimanche au moins toutes les 8 semaines.

5-5.1.6.2 Un salarié volontaire pour le travail du dimanche jusqu'à 13 heures peut demander à bénéficier de **l'un de ses repos le même jour que son conjoint** travaillant également le dimanche. Il sera fait droit à cette demande et sous réserve par ailleurs des nécessités de service.

5-5.1.6.3 Les salariés volontaires pour le travail dominical jusqu'à 13 heures **ne travaillent pas le dimanche qui précède une semaine complète de congés.**

5-5.1.6.4 **Garde d'enfant et/ ou personne dépendante le dimanche**
Chaque salarié concerné par le travail du dimanche et la garde payante d'un enfant jusqu'à l'âge de 14 ans, sera bénéficiaire d'un ticket CESU forfaitaire de **70€** par mois ou du montant réel s'il est inférieur. Ce CESU peut aussi être attribué par dimanche travaillé dans la limite de 12 par an.
Ce ticket est pris en charge à 100 % par l'entreprise dans le cadre de la réglementation sociale et fiscale de cette mesure.

La remise du ticket CESU s'entend par foyer et est conditionnée à la fourniture à la direction de l'établissement de la facture correspondante par le salarié. Dans le cadre du présent accord, sa remise n'est pas soumise à une condition d'ancienneté.
La limite d'âge est portée à 20 ans en cas de handicap ou de pathologie lourde.
Pour les personnes dépendantes, une attestation médicale devra justifier chaque année de la situation.

5-5.1.7 Suivi de la mise en œuvre de l'accord

5-5.1.7.1 Suivi au niveau de l'établissement

Le comité d'établissement sera destinataire une fois par an des informations suivantes :
- Nombre de salariés concernés par le travail du dimanche matin jusqu'à 13 heures, par niveau,
- Nombre d'embauches spécifiques pour le travail le dimanche matin,
- Nombre de volontaires pour le travail le dimanche matin,
- Suivi des modifications d'horaires éventuelles,
- Suivi des salariés amenés à faire des permanences ou des astreintes,
- Chiffre d'affaires avant et après l'ouverture du dimanche matin jusqu'à 13 heures,
- Information sur la concurrence,
- Suivi de l'impact du volontariat sur le travail des équipes durant la semaine et suivi des embauches réalisées en compensation.

- 5-5.1.7.1.1 Suivi du volontariat

Afin de suivre la mise en œuvre du présent accord et tout particulièrement le respect des règles de volontariat, les comités d'établissement des magasins concernés par l'ouverture du dimanche matin seront informés chaque mois lors des réunions ordinaires de l'activité économique réalisée le dimanche matin et de l'organisation du travail, le dimanche matin et en semaine, des équipes volontaires et nouveaux embauchés.
A ce titre ils pourront consulter les fiches Volontariat conservées dans un registre dédié.

De plus, les comités d'établissements pourront demander une réunion d'information extraordinaire en cas de dysfonctionnement constaté sur la mise en œuvre des règles du volontariat, après avoir informé la Direction du magasin et en l'absence de réponse de celle-ci. Cette demande qui devra être formulée par la majorité des membres titulaires du comité d'établissement, sera portée à l'ordre du jour de la réunion suivante du comité d'établissement.
Dans ce cas, le procès-verbal de réunion sera transmis à la Commission Nationale, visée à l'article 8.2.

- 5-5.1.7.1.2 Suivi des embauches nouvelles

Il est rappelé que l'ouverture des magasins le dimanche matin s'inscrit dans une volonté de favoriser de nouvelles embauches au niveau de l'entreprise.
A ce titre, la Direction a indiqué qu'un objectif de recrutement de 80% en moyenne de nouveaux embauchés devant être affectés aux équipes spécialement dédiées au travail du dimanche matin, a été fixé au niveau national.
Si au niveau du magasin, le comité d'établissement vient à constater que les demandes des salariés volontaires pour venir travailler le dimanche matin nécessitent un ajustement par rapport à l'objectif national d'embauches rappelé ci-dessus, le comité d'établissement peut demander au président de l'instance de déroger à la hausse ou à la baisse à ce pourcentage.

Exemple : proportion de volontaires plus importante nécessitant moins d'embauches externes que l'objectif national.
Exemple : peu de volontaires avec nécessité d'embaucher une proportion plus importante de nouveaux salariés que l'objectif national.

Cette proposition sera inscrite à l'ordre du jour du comité d'établissement et ne sera mise en œuvre que sur avis conforme de ce dernier.

Cette faculté peut s'exercer lors de la mise en place du dispositif d'ouverture et par la suite une fois par semestre avant le début du semestre suivant lors de la remise des fiches de volontariat pour cette nouvelle période.

- 5-5.1.7.1.3 Renouvellement de l'avis portant sur l'ouverture du dimanche matin

Après une période de 18 mois d'ouvertures du dimanche matin jusqu'à 13 heures, un bilan économique ainsi qu'un bilan des embauches réalisées et du volontariat seront présentés au comité d'établissement concerné.

Lors de cette réunion, si le comité d'établissement constate un dysfonctionnement dans le cadre des ouvertures dominicales (absence de chiffre d'affaires ou absence de concurrence ou non respect du volontariat ou organisation du travail durant la semaine), il pourra solliciter une médiation auprès de la Commission nationale de suivi.

Cette demande de médiation devra être formulée par la majorité des membres titulaires du comité d'établissement, et sera portée à l'ordre du jour de la réunion suivante du comité d'établissement.

La médiation sera organisée par les membres de la Commission nationale de suivi, avec pour objectif d'analyser les éléments présentés par le comité d'établissement à l'appui de sa demande de médiation. La Direction du magasin sera également entendue sur sa position et présentera ses arguments.

En l'absence d'accord entre les parties du magasin, la Commission nationale de suivi renverra à l'avis du comité d'établissement concerné.

Suite à cette procédure de médiation, et si celle-ci n'a pu aboutir, le comité d'établissement se prononcera par vote majoritaire sur la poursuite ou l'arrêt des ouvertures du magasin le dimanche matin.
En cas de vote majoritaire en faveur de l'arrêt des ouvertures, la Direction devra en prendre acte et cesser les ouvertures dominicales dans un délai de 3 mois, nécessaire pour la réorganisation des équipes et la communication auprès de ses clients.

- 5-5.1.7.1.4 Moyens dédiés à l'accompagnement des magasins concernés

Dans le cadre de la préparation de la première consultation sur le projet d'ouverture de leur magasin, les membres élus du comité d'établissement pourront se faire assister à leur demande par les délégués syndicaux du magasin.
Les membres titulaires du comité d'établissement bénéficieront d'un crédit d'heures de délégation complémentaires de 7 heures exclusivement dédiées à la préparation de la réunion d'information et de consultation, à l'analyse du dossier argumentaire présenté en comité d'établissement et si besoin à la consultation des salariés.
Afin d'accompagner les membres du comité d'établissement dans les démarches d'information et d'échange avec l'ensemble des salariés des magasins concernés, le même crédit d'heures sera alloué aux Délégués du personnel titulaires et aux membres du CHSCT titulaires.
Ce droit complémentaire est de 7 heures pour une personne, quel que soit le nombre de ses mandats.

Les directeurs de magasin en seront informés au préalable. Ils veilleront à mettre une salle à la disposition des organisations syndicales qui leur en feront la demande afin d'informer et d'échanger avec les salariés qui le souhaitent.

5-5.1.7.2 Commission Nationale

- 5-5.1.7.2 .1 Une Commission Nationale d'information et de concertation est instituée.

Elle est composée :
- de quatre représentants par organisation syndicale représentative dans l'entreprise, et signataires du présent accord.
- de quatre représentants de la Direction.

La Commission Nationale se réunira deux fois par an à l'initiative de la Direction.

Elle pourra également être réunie de façon extraordinaire à la demande de la Direction ou à la demande motivée de l'une des organisations signataires, hors représentants de la Direction. La réunion aura lieu dans un délai d'un mois suivant la demande.
Lors de ces réunions, la Direction des Relations Sociales communiquera aux membres de la Commission nationale les informations suivantes :
- Liste et suivi des magasins ouverts à la clientèle le dimanche matin, avec les magasins ouverts de façon régulière et ceux ouverts de façon saisonnière
- Nombre de salariés concernés par le travail du dimanche matin, par magasins et par niveau.
- Nombre d'embauches spécifiques pour le travail le dimanche matin réalisées par magasin
- Nombre de volontaires pour le travail le dimanche matin par magasin
- Suivi des modifications d'horaires éventuels
- Chiffre d'affaires des magasins avant et après l'ouverture du dimanche matin
- Information sur la concurrence
- Suivi de l'évolution des effectifs et nombre d'emplois créés dans les magasins concernés.

- 5-5.1.7.2 .2 Les membres de la Commission Nationale seront également informés lorsque la Direction envisage une nouvelle liste de magasins qui pourraient être amenés à ouvrir le dimanche matin.

La Direction soumettra à titre d'information préalable obligatoire toute liste complémentaire de magasins.

Il est ici rappelé que dans un premier temps une liste de 30 magasins pouvant proposer une ouverture le dimanche matin a été établie par la Direction et communiquée à titre d'information aux organisations syndicales dans le cadre de la négociation du présent accord. Elle figure en annexe du présent accord à titre purement informatif.
A compter de la mise en œuvre du présent accord et dans le cadre des attributions de la Commission Nationale, un suivi de ces magasins sera fait lors de chaque réunion.

- 5-5.1.7.2 .3 Les réunions de la Commission nationale de suivi feront l'objet d'un procès-verbal remis à chacun de ses membres.

Un bilan de son activité sera présenté chaque année en Comité Central d'entreprise.

5-5.1.8 Contreparties

Les contreparties applicables aux salariés volontaires pour travailler le dimanche matin dans les établissements concernés sont adaptées selon l'organisation du temps de travail des salariés.

5-5.1.8.1 Pour les salariés bénéficiant d'un décompte horaire de leur temps de travail

Sont ici visés tous les salariés dont le temps de travail est décompté en heures.

Le travail le dimanche est compris dans la durée hebdomadaire de travail prévue au contrat.
Les heures de travail accomplies le dimanche jusqu'à 13 heures sont payées avec une majoration de **100%** du taux horaire conventionnel.

Exemple : Un employé niveau 2B dont le taux horaire forfait pause compris est de 10.40 € et qui travaille 5h le dimanche matin :
En plus de sa rémunération habituelle pour ces 5 heures, il percevra la majoration de 100%, soit 5h x 10.40 € = 52 € bruts par dimanche matin travaillé

5-5.1.8.2 Pour les salariés en forfait jours

Le travail le dimanche est compris dans le décompte annuel des jours travaillés prévu dans le contrat de travail.

Les salariés liés par une convention de forfait annuel en jours et travaillant le dimanche jusqu'à 13 heures perçoivent, en sus de la rémunération habituelle, une somme égale à **100%** de 1/22ème du salaire brut mensuel de base par dimanche travaillé jusqu'à 13 heures.

Exemple : Un cadre au forfait jours niveau 7B ayant un salaire brut mensuel de 3000 € et qui travaille un dimanche matin :
Il percevra la majoration à 100% de 1/22ème du salaire brut mensuel soit 3000 x 1/22 = 136.20 € bruts et il lui sera décompté une journée travaillée.

5-5.1.8.3 Volontariat et jours fériés

Pour les seuls magasins qui ouvrent le dimanche matin après avis conforme de leur CE – tel que défini dans le cadre du présent accord - l'article 5-6 « Jours fériés » du Titre 5 de la Convention Collective Carrefour dans son alinéa 2, et l'article 2.4 du titre 3 de l'accord de NAO du 26 février 2016 dans son alinéa 5 sont complétés comme suit, à compter de la date d'effet du présent accord :

« Par exception à ce qui précède, le volontariat et l'accord écrit du salarié sont nécessaires dès le premier jour férié travaillé dans les magasins ouvrant le dimanche matin en application de l'accord cadre sur les modalités de sécurisation des conditions de travail et de rémunération en cas de travail le dimanche matin et qui s'applique à l'ensemble des salariés des magasins concernés quel que soit leur statut et leur niveau. »

Pour les autres magasins qui ne sont pas ouverts le dimanche matin dans le cadre du présent accord, l'article 5-6 du Titre 5 de la Convention Collective Carrefour, et l'article 2.4 du titre 3 de l'accord de NAO du 26 février 2016 restent applicables sans modification.

5-5.1.9 Organisation du travail du dimanche matin

5-5.1.9.1 Les membres de l'équipe dédiée prévue à l'article 5 du présent accord, pourront être amenés à exercer plusieurs fonctions/tâches de différents secteurs d'activité ou dans le cadre de différentes spécialités.

5-5.1.9.2 Tout salarié travaillant le dimanche matin effectuera au moins 4 heures de travail effectif.

5-5.1.9.3 Les salariés qui sont spécialement recrutés pour travailler le dimanche et les salariés volontaires pour le travail du dimanche matin pourront accéder, s'ils le souhaitent, au poste d'assistant commercial, conformément à l'accord NAO du 23 février 2015.

ARTICLE 5-6 Jours fériés

Les jours fériés au cours desquels le magasin sera ouvert à la clientèle seront déterminés en début de chaque semestre par le Directeur du magasin en tenant compte, dans la mesure du possible, des intentions d'ouverture de la concurrence et après consultation du Comité d'établissement.

Lors de cette consultation, les modalités d'organisation du travail relatives aux jours fériés travaillés seront définies et notamment les conditions dans lesquelles il sera fait appel, en priorité, à du personnel volontaire.

Chaque salarié peut bénéficier chaque année du chômage collectif ou individuel de 6 jours fériés en sus du 1er mai.

Ces jours chômés ne sont pas considérés comme temps de travail effectif.
Le chômage de ces jours fériés n'entraîne, pour les salariés concernés, aucune réduction de leur rémunération mensuelle.

Au-delà de deux jours fériés travaillés, le volontariat et l'accord écrit du salarié seront nécessaires. Dans ce cas le nombre de jours fériés travaillés ne pourra excéder huit jours.

Il ne pourra être demandé au salarié travaillant un jour férié moins de quatre heures de travail ce jour là.

Les jours fériés travaillés donneront lieu au choix du salarié :

- soit au paiement des heures effectuées le jour férié, au taux horaire contractuel majoré de 50%, en sus de la rémunération mensuelle,
- soit à un repos compensateur d'une durée égale au temps travaillé, dans les trois mois qui suivent, sans réduction de salaire. Ce repos pourra être positionné, pour les salariés qui le souhaitent, de telle sorte que sa combinaison avec un jour de repos hebdomadaire permette l'octroi d'un week-end du samedi matin au lundi soir.

Tout salarié qui en raison de la répartition de son horaire hebdomadaire voit coïncider un jour de repos hebdomadaire, en dehors du repos dominical ou de son jour de repos hebdomadaire lorsque celui-ci est fixé un autre jour que le dimanche, avec un jour férié chômé, bénéficie d'un jour de repos compensateur dans le cadre de son horaire habituel.

Ce repos compensateur doit être pris en accord avec le supérieur hiérarchique, dans le mois civil où se situe le jour férié considéré. Le salarié peut demander que ce repos compensateur soit accolé à son jour normal de repos hebdomadaire.

Ce repos compensateur n'est pas considéré comme temps de travail effectif.

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

En cas de travail d'un jour férié, les salariés de la catégorie « Cadres » relevant des niveaux 7, 8 et 9 bénéficient d'une indemnité égale à 50% d'un vingt deuxième de leur salaire mensuel de base en cas de travail un jour férié.

Les parties conviennent que l'articulation de ce dispositif global relatif au traitement des jours fériés est plus favorable que les dispositions de la CCN de branche.

ARTICLE 5-7 Travail de nuit

PREAMBULE

Les salariés sont amenés à travailler de nuit notamment pour les raisons suivantes :

- réceptionner la marchandise ;
- assurer le respect de la sécurité alimentaire ;
- préparer les marchandises ou fabriquer les produits, notamment alimentaires ;
- approvisionner les rayons afin qu'ils soient prêts avant l'ouverture au public ;
- présenter le magasin conformément à la politique commerciale ;
- assurer l'ouverture au public et la fermeture du magasin dans des conditions optimales ;
- assurer l'accueil, la sécurité, le service et le passage en caisse de la clientèle ;
- réaliser les inventaires en dehors des périodes d'ouverture au public.

Certains d'entre eux sont considérés travailleurs de nuit s'ils remplissent les conditions définies par l' article L. 3122-31 du Code du travail.

Ce type de travail est justifié par la nécessité d'assurer la continuité de l'activité économique et commerciale des établissements.

Les dispositions retenues contribuent à prendre en compte les impératifs de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs de nuit (il est rappelé qu'ils bénéficient d'une surveillance médicale particulière) se traduisant notamment par l'attribution d'une contrepartie sous forme de repos compensateur. Celle-ci s'ajoute à la compensation salariale déjà prévue par les accords d'entreprise Carrefour qui est maintenue pour tous les salariés qu'ils bénéficient ou non de la qualification de travailleur de nuit.

5-7.1 Définition du travail de nuit

Constitue un travail de nuit tout travail effectué dans la plage horaire définie par la Convention collective de Branche (soit, au 1er mai 2002, tout travail effectué entre 21 heures et 6 heures).

5-7.2 Travail de nuit dans les établissements

Pour les raisons évoquées en préambule du présent accord, le travail de nuit est une nécessité pour les établissements des entreprises entrant dans le champ d'application du présent accord. L'accueil de la clientèle dans les magasins, notamment pour des raisons commerciales ou de sécurité, impose un travail important avant ouverture dont une grande partie ne peut s'effectuer que la nuit.
Comme également évoqué en préambule, le travail de nuit est justifié par la nécessité d'assurer la continuité de l'activité économique et commerciale des établissements.
Pour ces raisons le travail de nuit est en vigueur dans l'ensemble des établissements des entreprises entrant dans le champ d'application du présent accord.

Les parties conviennent également que le travail de nuit, pour les raisons évoquées précédemment, sera mis en place dans les établissements venant à ouvrir ou être acquis ultérieurement.

5-7.3 Majoration de salaire

Les heures travaillées entre 21 heures et 22 heures et celles travaillées entre 5 heures et 6 heures bénéficieront d'une majoration de 10% à compter du 1er juillet 2002.

Les heures travaillées entre 22 heures et 5 heures continueront à bénéficier des majorations prévues par les dispositions conventionnelles précédentes, à savoir :

- 30% de majoration pour les heures effectuées habituellement ou occasionnellement dans cette plage horaire,
- 60% de majoration si le travail occasionnel dans cette plage horaire est demandé le jour même de son exécution.

5-7.4 Travailleur de nuit - définition

Est travailleur de nuit tout salarié remplissant les conditions fixées par les articles L. 3122-31 et R. 3122-8 du Code du travail.

5-7.5 Travailleur de nuit – contrepartie au travail de nuit

En sus de la majoration de salaire pour travail de nuit, le salarié travailleur de nuit répondant à la définition de 5-7.4 ci-dessus, bénéficiera, à compter de la période de décompte annuel débutant le 20 mai 2002, d'une contrepartie sous forme de repos compensateur dans les conditions suivantes :

- 1 jour de repos compensateur à partir de 270 heures de travail de nuit réalisé au cours de la période de décompte annuel ;
- 1 jour de repos compensateur supplémentaire à partir de 540 heures de travail de nuit réalisé au cours de la période de décompte annuel (soit au total 2 jours de repos compensateur) ;
- 1 jour de repos compensateur supplémentaire au delà de 810 heures de travail de nuit réalisé au cours de la période de décompte annuel (soit au total 3 jours de repos compensateur) ;

Le repos compensateur est obligatoirement pris dans le mois civil suivant sa date d'acquisition. Ce repos compensateur sera planifié en accord avec le chef de service. Dans l'intérêt de la santé des salariés concernés, le repos compensateur devra être pris et ne pourra être transformé en indemnité.

5-7.6 Conditions de travail du travailleur de nuit

La durée quotidienne de travail de nuit ne pourra excéder 8 heures de travail effectif.

La durée hebdomadaire de travail effectif des travailleurs de nuit, calculée sur une période quelconque de 12 semaines consécutives ne peut dépasser 40 heures.

En cas de circonstances exceptionnelles, une dérogation à ces durées pourra être autorisée dans les conditions fixées par la loi.

Les travailleurs de nuit qui souhaitent occuper un poste de jour bénéficient d'une priorité d'emploi dans un poste de qualification équivalente.

Tout travailleur de nuit bénéficie, avant son affectation sur un poste de nuit et à intervalles réguliers d'une durée ne pouvant excéder six mois, d'une surveillance médicale particulière se traduisant par une visite médicale auprès du médecin du travail.

Lorsque l'état de santé du travailleur de nuit l'exige, il doit lui être proposé, à titre définitif ou temporaire, un transfert sur un poste de jour correspondant à sa qualification et aussi comparable que possible à l'emploi précédemment occupé.

La femme enceinte ou venant d'accoucher dont le poste de nuit est incompatible avec son état doit être affectée à un poste de jour.

D'autre part, la salariée enceinte ou venant d'accoucher bénéficie des dispositions de l'article 4-5 du Titre 4 de la convention collective d'entreprise Carrefour sur la protection de la maternité et l'éducation des enfants.

5-7.7 Prise en compte de l'exercice de responsabilités familiales ou sociales

En cas de recours au travail de nuit dans un établissement nouveau, ou en cas d'extension du travail de nuit à de nouvelles catégories de salariés, les établissements s'assureront que la répartition du travail des travailleurs de nuit demeure compatible avec leurs responsabilités familiales et sociales.

L'établissement concerné, s'assurera, que, lors de son affectation à un poste de nuit, le travailleur de nuit dispose d'un moyen de transport disponible au début et à la fin de son poste.

Lorsque le travail de nuit est incompatible avec des obligations familiales impérieuses, le salarié peut demander son affectation sur un poste de jour.

5-7.8 Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes – Accès à la formation professionnelle

L'embauche à un poste comprenant une période de travail de nuit ou la mutation d'un poste de travail de jour vers un poste de travail de nuit ou inversement ne peut faire l'objet d'aucune discrimination entre les femmes et les hommes.

Nul salarié ne pourra se voir refuser l'accès à une formation professionnelle continue en raison de son travail de nuit. Des mesures seront prises pour assurer au travailleur de nuit la réalisation de sa formation dans des conditions identiques à celle de ses collègues travaillant de jour.

5-7.9 Organisation des temps de pause

Les temps de pause sont organisés conformément aux dispositions de l'article 5-4 du présent Titre 5.

TITRE 6 – CLASSIFICATIONS DES EMPLOIS

TITRE 6 – CLASSIFICATIONS DES EMPLOIS 132
ARTICLE 6-1 Méthodologie utilisée 132
6-1.1 Critères de classification 132
6-1.2 Niveaux de classification 133
ARTICLE 6-2 Poly Activité et emplois multiples 133
ARTICLE 6-3 Période d'accueil dans la fonction 134
ARTICLE 6-4 Création de nouvelles fonctions 134
6-4.1 Dans la filière «Vente» 134
6-4.2 Dans la filière «Service après-vente» 134
6-4.3 Dans la filière «Vente - Caisses - Accueil» 134
ARTICLE 6-5 Création d'un échelon supplémentaire 135
6-5.1 Création d'un échelon supplémentaire « D » au niveau 4 Animateur de Vente 135
6-5.1.1 Définition de la fonction 135
6-5.1.2 Prime mensuelle Animateur de vente 136
6-5.1.3 Retenues en cas d'absence 136
6-5.2 Création d'un échelon supplémentaire « C » au niveau 3 Technicien de Fabrication 136
6-5.2.1 Définition de la fonction 137
6-5.3 Création d'un échelon supplémentaire « C » au niveau 1 « Equipier de vente » et « Equipier de service » 137
6-5.4 Création d'un échelon « C » au niveau 2 137
6-5.5 Création d'un échelon « C » au niveau 3 138
6-5.6 Création d'un échelon « C » Ancienneté au niveau 4 138
6-5.7 Création d'un échelon « D » Ancienneté pour les 2C « Assistant(e) de Fabrication » 138
6-5.8 Création d'un échelon « D » Ancienneté pour les 3C « Technicien(ne)s de fabrication », « Conseiller(e)s technicien(ne)s services financiers » 138
ARTICLE 6-6 Classification 139
6-6.1 Activités communes (applicables à toutes les fonctions) 139
6-6.2 Classement des emplois 139
ARTICLE 6-7 Dispositif d'évaluation des salariés de niveau 1B 139
6-7.1 Méthodologie 139

TITRE 6 – CLASSIFICATIONS DES EMPLOIS

PREAMBULE

La mise en place de la nouvelle classification professionnelle répond à l'évolution de l'environnement et plus particulièrement à celle des métiers, rendue nécessaire par la mobilité des attentes des clients.

Cette classification professionnelle s'inscrit dans la démarche initiée par l'accord de branche du 30 mai 1997 tout en prenant en compte les spécificités de Carrefour.

Les partenaires sociaux signataires ont voulu construire une classification objective et claire, adaptable dans le temps, favorable au développement des salariés et stimulant la promotion interne.

Pour parvenir à ces objectifs, les partenaires sociaux, réunis au sein d'un groupe de réflexion paritaire spécialement constitué, ont procédé à l'analyse de toutes les fonctions recensées dans l'entreprise, et ont ensuite examiné chaque fonction à la lumière des critères de classification retenus par la profession. L'application de cette méthode pourra intervenir dans le futur, en cas d'évolution significative d'une fonction ou en cas de création d'une nouvelle fonction.

Les parties signataires conviennent que le classement des activités en neuf niveaux et par filières professionnelles permet une bonne lisibilité de l'ensemble et fait bien apparaître les évolutions professionnelles possibles, verticales ou transversales.

Elles conviennent également que le passage d'une filière à l'autre ainsi que la promotion au niveau supérieur dans la filière supposent la satisfaction de deux exigences : la vacance d'un poste et l'aptitude du salarié à occuper ce poste.

Dans ce cadre, afin de susciter éventuellement des candidatures parmi le personnel de l'établissement, la Direction fera connaître au personnel, chaque fois qu'il sera possible, les postes à pourvoir par voie de notes de service ou par voie d'affichage.

Le développement des aptitudes passe notamment par un investissement individuel et par l'accès à des formations. Carrefour s'engage, comme développé au Titre 7 de la convention collective d'entreprise Carrefour, à mettre à disposition du personnel des moyens de formation renforcés et à en faciliter l'accès.

ARTICLE 6-1 Méthodologie utilisée

6-1.1 Critères de classification

La classification de chaque fonction se fonde sur la technique des critères classants par la mise en œuvre de cinq critères qui se cumulent et se conjuguent :

Connaissances : ce critère mesure la somme des connaissances nécessaires pour exercer la fonction et en avoir la maîtrise.

Aptitude : elle mesure la capacité à réagir et à agir face aux situations rencontrées dans l'exercice de la fonction.

.Relations : exigences de contact avec les acteurs internes de l'entreprise (collègues de travail, représentants du personnel) ou les acteurs externes à celle-ci (clients, fournisseurs, organismes extérieurs…).

Responsabilité : fait d'apporter dans l'exercice de la fonction une contribution aux performances de l'entreprise par des actions internes ou des actions externes (clients, fournisseurs…).

Autonomie : faculté d'effectuer des choix sur les actions et les moyens à mettre en œuvre pour l'exercice de l'activité en vue de réalisation d'objectifs.

6-1.2 Niveaux de classification

Les niveaux de classifications au nombre de neuf sont déterminés en fonction des critères classants définis à l'article 1er et schématiquement résumés ci- après :

Niveau 1 : exécution de travaux simples ne nécessitant pas de connaissances préalables particulières.

Niveau 2 : exécution de travaux impliquant un savoir- faire et la responsabilité d'appliquer des directives précises.

Niveau 3 : exécution de travaux qualifiés avec une part d'autonomie nécessitant une maîtrise professionnelle.

Niveau 4 : exécution de travaux hautement qualifiés avec la possibilité sous la responsabilité d'un supérieur hiérarchique de conduire des travaux d'exécution.

Niveau 5 : participation à la définition des programmes de travail et à la réalisation des objectifs de l'établissement.

Niveau 6 : élaboration des programmes de travail et choix des méthodes et procédés à partir d'objectifs et de moyens définis.

Niveau 7 : participation à l'élaboration des objectifs et à la réalisation de ceux- ci dans son unité (établissement, service).

Niveau 8 : responsabilité du choix des moyens et de la réalisation des objectifs.

Niveau 9 : participation à la définition de la politique de l'entreprise.

La filière employés et ouvriers s'étend du niveau 1 au niveau 4

La filière techniciens et agents de maîtrise comprend les niveaux 5 et 6 .

La filière cadres s'étend du niveau 7 au niveau 9

Le système permet :

- la promotion au niveau supérieur dans la filière.
- Le passage d'une filière à l'autre.

Le salarié est classé par rapport à la fonction occupée dans l'entreprise : pour tenir compte de la période d'accueil prévue à l'article 6-3 ci-après, les salariés des niveaux I à IV bénéficient d'un salaire minimum comportant deux échelons (A débutant, B confirmé).

ARTICLE 6-2 Poly Activité et emplois multiples

La poly activité est caractérisée par l'exécution habituelle par un même salarié de :

plusieurs fonctions de nature différente au sein d'un même secteur d'activité ou dans le cadre d'une même spécialité.

Dans le cas où le salarié est appelé à assurer de façon habituelle des fonctions de niveaux différents comportant des salaires différents, la rémunération de l'intéressé est calculée de la façon suivante :

Si le salarié est occupé dans la fonction la mieux rémunérée au moins 40 % du temps (ce calcul étant effectué par semaine), il perçoit le salaire correspondant à cette fonction ; dans le cas contraire, chaque heure de travail est rémunérée au tarif du niveau correspondant au travail effectué.

l'ensemble des travaux au sein d'un même secteur d'activité ou dans le cadre d'une même spécialité : dans ce cas, la poly-activité se matérialise par le classement dans le niveau adéquat après analyse complète de la fonction en utilisant la méthode de classification - en retenant pour chaque critère classant la note la plus élevée – lorsque les différentes fonctions repères tenues habituellement par le même salarié sont situées dans le même niveau.

ARTICLE 6-3 Période d'accueil dans la fonction

Tout salarié accédant à une fonction par embauche externe ou évolution interne, connaît une période d'acquisition progressive des compétences nécessaires à la fonction, dite « période d'accueil ».

La grille des salaires minima tient compte de cette période d'acquisition des compétences d'une durée, période d'essai comprise, de :

- 4 mois pour les fonctions classées dans les niveaux I et II,
- 6 mois pour les fonctions classées dans le niveau III,
- 1 an pour les fonctions classées dans le niveau IV.

Toutefois, les salariés promus à un niveau supérieur voient leur période d'accueil réduite de moitié et leur salaire maintenu s'il est supérieur à celui de la période d'accueil dans son nouveau niveau.

La période d'accueil dans la fonction ne sera pas appliquée aux salariés de niveau 1B ayant une ancienneté supérieure ou égale à 10 ans au 1er janvier de l'année considérée, promus vers une fonction classée dans le niveau 2.

Les dispositions du présent article sont applicables au 1er Septembre 2016.

ARTICLE 6-4 Création de nouvelles fonctions

6-4.1 Dans la filière «Vente»

de l'article 11 de l'Annexe I « Employés-Ouvriers » de la convention collective d'entreprise sont créées :

- la fonction d'« Assistant(e) de fabrication », classée Niveau II (échelons A, B et C)
- la fonction d' « Assistant(e) spécialisé de vente », classée Niveau II (échelons A, B et C)

Les salariés occupant depuis 18 mois un emploi d'Assistant spécialisé de vente ou d'Assistant de fabrication bénéficieront d'une évolution au niveau II, échelon C.

Les dispositions du présent article sont applicables au 1er octobre 2005.

6-4.2 Dans la filière «Service après-vente»

de l'article 11 de l'Annexe I « Employés-Ouvriers » de la convention collective d'entreprise est créée :

- la fonction d'Animateur technique de l'antenne SAV / Magasin, classée Niveau IV, (échelons A et B).

Les dispositions du présent article sont applicables au 1er octobre 2005.

6-4.3 Dans la filière «Vente - Caisses - Accueil»

De l'article 11 de l'Annexe I « Employés-Ouvriers » de la convention collective d'entreprise est créée :

- la fonction d'Assistant(e) commercial(e), classée Niveau II.

Afin de d'offrir une nouvelle perspective d'évolution tant professionnelle que salariale, il est précisé que l'emploi d'Assistant(e) commercial(e) sera réservé à la promotion interne.
Par conséquent, seuls les salariés volontaires ayant au moins 5 ans d'ancienneté, pourront le cas échéant, postuler à cet emploi.

Les dispositions du présent article sont applicables au 1er juillet 2015.

Bénéficiaires :

Les salariés exerçant un des emplois de niveau 1 ou 2 de la filière « vente » ou « caisses-accueil » et ayant au moins 5 ans d'ancienneté, pourront, dans le cadre du volontariat, et en fonction des besoins identifiés par la Direction du magasin, postuler à un emploi d'Assistant(e) commercial(e).

La Direction du magasin informera les salariés du nombre d'emplois d'Assistant(e) commercial(e) ouverts, des besoins par métier ainsi que des répartitions hebdomadaires correspondantes.

Conditions :

L'assistant(e) commercial(e) sera amené(e) à travailler de manière pérenne sur deux postes de travail lui permettant d'exercer plusieurs fonctions/tâches de différents secteurs d'activité ou dans le cadre de différentes spécialités.
Un poste de travail correspond à un emploi de niveau 1 ou 2 des filières « vente » ou « caisses-accueil » tel qu'indiqué à l'article 11 « Classification des emplois de la catégorie employés » de l'Annexe I « Employés – Ouvriers ».

La répartition horaire sur chacun des postes de travail sera définie par la Direction du magasin en fonction des besoins identifiés.
Ainsi, un employé occupant la fonction d'Assistant(e) commercial(e) axé sur deux postes de travail devra avoir une répartition horaire correspondant à 60% de son temps de travail sur un poste principal et 40% de son temps de travail sur un poste secondaire.

Pour mener à bien leurs nouvelles missions, ces salariés bénéficieront d'un parcours de formation individualisé leur permettant l'obtention d'un CQP « Employé de commerce ».

Afin de favoriser les candidatures, il est mis en place une période d'adaptation d'un mois.
Ainsi, ce nouvel emploi ne pourra être considéré comme définitif qu'au terme de la période d'adaptation convenue.
Au plus tard dans les 8 jours avant le terme de cette période, un bilan sera réalisé par la Direction, permettant aux deux parties de confirmer ou de se rétracter.
Dans le cas où la période d'adaptation ne serait pas concluante, le salarié retrouvera son emploi précédent dans les conditions antérieures.

ARTICLE 6-5 Création d'un échelon supplémentaire

6-5.1 Création d'un échelon supplémentaire « D » au niveau 4 Animateur de Vente

Dans la filière «Vente» de l'article 11 de l'Annexe I « Employés-Ouvriers » de la convention collective d'entreprise, est créé :

- un échelon supplémentaire « D » au Niveau IV de l'emploi animateur de vente, dans les conditions suivantes :

6-5.1.1 Définition de la fonction

Lorsqu'un salarié classé au niveau IV B ou IV C depuis au moins 1 an a pu, dans le cadre de ses attributions, démontrer sur l'ensemble des tâches de son niveau une capacité supérieure au niveau d'exigence et est occupé à plus de 50 % de son temps (ce temps étant apprécié en moyenne sur l'année) à seconder et suppléer son supérieur hiérarchique, il peut être classé à l'échelon D du niveau IV et percevoir le salaire correspondant.

La fonction du niveau IV échelon D inclut l'exécution des tâches des fonctions et des échelons inférieurs.

Les salariés concernés par le présent article sont soumis aux dispositions de 6-6.1 du présent Titre 6 relatif aux activités communes applicables à toutes les fonctions.

Les salariés classés au niveau IV D bénéficient d'une partie variable mensuelle de rémunération.

6-5.1.2 Prime mensuelle Animateur de vente

La partie variable de la rémunération d'un montant maximum de 60 euros est calculée sur les résultats de chaque mois, elle est versée sur la paie du mois suivant le mois de référence. (Le paiement de la prime au titre du mois M est effectué sur le mois M+1).

Les critères retenus sont le chiffre d'affaires hors taxes et la marge commerciale issus du tableau de bord mensuel pour le ou les rayons d'affectation du salarié.

La méthodologie de calcul de la prime est la suivante :

- Si la prévision de chiffre d'affaires hors taxes du rayon d'affectation du salarié est atteinte en valeur, celui ci percevra une prime d'un montant brut de 30 € (trente euros).
- Si la prévision de marge commerciale du rayon d'affectation du salarié est atteinte en valeur, celui ci percevra une prime d'un montant brut de 30 € (trente euros).

Les montants de primes pour les salariés à temps complet peuvent être les suivants :

- 60 euros si les deux prévisions sont atteintes,
- 30 euros, si une seule des prévisions est atteinte,

Pas de prime si aucune des prévisions n'est atteinte.

Pour les salariés à temps partiel ces montants sont proratisés, par rapport à la base mensuelle contractuelle.

Si le salarié est affecté sur plusieurs rayons, le calcul s'effectuera de la façon suivante :

- Si la somme des prévisions de chiffre d'affaires hors taxes des rayons d'affectation du salarié est atteinte en valeur, celui ci percevra une prime d'un montant brut de 30 € (trente euros), pour une base temps complet.
- Si la somme des prévisions de marge commerciale des rayons d'affectation du salarié est atteinte en valeur, celui ci percevra une prime d'un montant brut de 30 € (trente euros), pour une base temps complet.

Cette prime variable ne rentre pas dans le salaire de référence des congés payés et des primes de vacances et de fin d'année.

Ce montant de prime sera revalorisé des augmentations générales de la grille de référence Carrefour, il ne sera pas revalorisé dans le cadre des augmentations liées à un rattrapage de grille.

6-5.1.3 Retenues en cas d'absence

En cas d'absence pour maladie, maladie professionnelle, hospitalisation, absence non rémunérée, accident de trajet ou accident de travail, la partie variable de rémunération est minorée d'un trentième par journée d'absence.

Le calcul des primes variables et des retenues pour absences s'effectue sur le même mois civil (Ex : la prime de janvier payée fin février, est calculée sur les résultats du mois de Janvier et éventuellement minorée en fonction des absences du 1er au 31 janvier)

Les dispositions du présent article sont applicables au 1er octobre 2005.

6-5.2 Création d'un échelon supplémentaire « C » au niveau 3 Technicien de Fabrication

Dans la filière «Vente» de l'article 11 de l'Annexe I « Employés-Ouvriers » de la Convention Collective d'Entreprise Carrefour, est créé :

➢ un échelon supplémentaire « C » au Niveau III de l'emploi Technicien de Fabrication, dans les conditions suivantes :

6-5.2.1 Définition de la fonction

Les salariés classés au niveau IIIA « Technicien de Fabrication » affectés au rayon Boucherie accéderont directement à l'échelon « C » à l'issue de la période d'accueil relative à la fonction et définie dans l'article 6-3 « Période d'accueil dans la fonction » de la Convention Collective d'Entreprise Carrefour.

La fonction du niveau III échelon C inclut l'exécution des tâches des fonctions et des échelons inférieurs.

Les salariés concernés par le présent article sont soumis aux dispositions du paragraphe 6-6.1 « Activité communes (applicables à toutes les fonctions) » du présent Titre 6.

Les dispositions du présent article seront applicables concomitamment à la date d'application de la grille de salaire de référence issue des NAO 2012.

Par conséquent, les salariés niveau 3B Technicien de fabrication affectés au rayon boucherie passeront automatiquement niveau 3C.
L'échelon B pour les Techniciens de Fabrication affectés à la Boucherie ne sera donc plus applicable.

A compter du 1er septembre 2014, les salariés classés au niveau III A « Technicien de fabrication » affectés au rayon boulangerie-pâtisserie accéderont directement à l'échelon « C » à l'issue de la période d'accueil relative à la fonction et définie dans l'article 6-3 « période d'accueil dans la fonction » de la Convention Collective d'Entreprise Carrefour mise à jour au 1er juillet 2012.

L'échelon B pour les Techniciens de Fabrication affectés au rayon boulangerie-pâtisserie n'est donc plus applicable.

La fonction du niveau III échelon C inclut l'exécution des tâches des fonctions et des échelons inférieurs.

Les salariés concernés par le présent article sont soumis aux dispositions du paragraphe 6-6.1 « Activités communes (applicables à toutes les fonctions) » du présent titre.

6-5.3 Création d'un échelon supplémentaire « C » au niveau 1 « Equipier de vente » et « Equipier de service »

Dans la filière « Vente » de l'article 11 de l'Annexe I « Employés-Ouvriers » de la Convention Collective d'Entreprise Carrefour, est créé :

- Echelon supplémentaire « C » au niveau I de l'emploi d'Equipier de Vente et d'Equipier de Service, dans les conditions suivantes :

Pour motiver les salariés de niveau IB qui cumuleraient une ancienneté de 10 ans à ce niveau, les parties sont convenues de les faire automatiquement passer à l'échelon C dans le mois suivant la date anniversaire de leurs 10 ans d'ancienneté.

Afin de récompenser la fidélité et la qualité du travail accomplis par le salarié pendant ces 10 années d'ancienneté, le salaire du niveau 1C sera revalorisé de façon à atteindre le salaire du niveau 2B.

Cette disposition prendra effet le 1er juillet 2013.

6-5.4 Création d'un échelon « C » au niveau 2

L'échelon « C » pour les emplois de niveau II est modifié dans les conditions suivantes :

Afin de reconnaître la fidélité et la qualité de travail accompli, notamment dans le transfert de compétences ou encore dans l'implication à participer au travail d'équipe, les parties ont convenu de faire bénéficier de l'échelon C les salariés du niveau IIB, dans le mois suivant la date anniversaire de leurs 10 ans d'ancienneté.

L'ancienneté retenue pour l'application de cette disposition est l'ancienneté groupe, soit la date d'entrée dans le groupe Carrefour.

Les dispositions du présent article sont applicables à partir du 1er juillet 2025.

Ces dispositions ne concernent pas les emplois d'Assistant(e) de fabrication, d'Assistant(e)spécialisé(e) de vente et d'Assistant(e) Commercial(e) qui restent régis par les dispositions particulières de l'accord NAO du 25 mars 2013.

6-5.5 Création d'un échelon « C » au niveau 3

L'échelon « C » pour les emplois de niveau IIIB est modifié dans les conditions suivantes :

Afin de reconnaître la fidélité et la qualité de travail accompli, notamment dans le niveau technique et la capacité à transmettre son savoir, les parties ont convenu de faire bénéficier de l'échelon C les salariés du niveau IIIB, dans le mois suivant la date anniversaire de leurs 20 ans d'ancienneté.

L'ancienneté retenue pour l'application de cette disposition est l'ancienneté groupe, soit la date d'entrée dans le groupe Carrefour.

Les dispositions du présent article sont applicables au 1erjuin 2020.

Ces dispositions ne concernent pas les emplois de Technicien de fabrication et de Vendeurs de produits et services.

6-5.6 Création d'un échelon « C » Ancienneté au niveau 4

L'échelon « C » Ancienneté pour les emplois de niveau IV est créé dans les conditions suivantes :

Afin de reconnaître la fidélité et la qualité de travail accompli, les parties ont convenu de faire bénéficier de l'échelon « C » Ancienneté, les salariés du niveau IVB, dans le mois suivant la date anniversaire de leurs 20 ans d'ancienneté.

L'ancienneté retenue pour l'application de cette disposition est l'ancienneté groupe, soit la date d'entrée dans le groupe Carrefour.

Le salaire mensuel brut de base associé à ce nouvel échelon sera revalorisé à hauteur de celui des animateur(trice)s de vente de niveau IVC visés à l'article de l'article 6-5.1 de la Convention Collective d'Entreprise Carrefour ainsi que des animateur(trice)s technicien(ne)s des services financiers de niveau IVC qui restent régis par les dispositions particulières de l'accord 24 juillet 2020.

Les dispositions du présent article sont applicables à partir du 1er avril 2023.

6-5.7 Création d'un échelon « D » Ancienneté pour les 2C « Assistant(e) de Fabrication »

L'échelon « D » ancienneté pour les emplois de niveau 2C « Assistant(e) de Fabrication » est créé à compter du 1er juillet 2024 dans les conditions suivantes :

Afin de reconnaître la fidélité et la qualité de travail accompli, les Parties sont convenues de faire bénéficier de l'échelon « D » Ancienneté, les salariés du niveau 2C Assistant(e) de Fabrication, dans le mois suivant la date anniversaire de leurs 15 ans d'ancienneté.

L'ancienneté retenue pour l'application de cette disposition est l'ancienneté groupe, soit la date d'entrée dans le groupe Carrefour.

6-5.8 Création d'un échelon « D » Ancienneté pour les 3C « Technicien(ne)s de fabrication », « Conseiller(e)s technicien(ne)s services financiers »

L'échelon « D » ancienneté pour les emplois de niveau *3C « technicien(ne)s de fabrication » « conseiller(e)s technicien(ne)s services financiers »* est créé à compter du 1er juillet 2025 dans les conditions suivantes :

Afin de reconnaître la fidélité et la qualité de travail accompli, les Parties sont convenues de faire bénéficier de l'échelon « D » Ancienneté, les salariés du niveau *3C « techniciens de fabrication » « conseillers techniciens services financiers »*, dans le mois suivant la date anniversaire de leurs 15 ans d'ancienneté.

L'ancienneté retenue pour l'application de cette disposition est l'ancienneté groupe, soit la date d'entrée dans le groupe Carrefour.

ARTICLE 6-6 Classification

6-6.1 Activités communes (applicables à toutes les fonctions)

Carrefour, de par son activité commerciale, est au service de ses clients.

Chaque salarié, par sa compétence, son attention, son amabilité et sa réactivité apporte le meilleur service possible. Il informe, renseigne et dirige efficacement ses interlocuteurs.

Professionnel, il respecte l'ensemble des normes, procédures et règles du métier qui lui ont été communiquées.

Accueillant, il conseille et informe le nouveau salarié dans ses premiers pas dans l'entreprise.

Respectueux de l'image de l'entreprise et de la collectivité, il assure la propreté, le rangement, l'entretien courant du matériel et de l'espace de travail qu'il est amené à utiliser.

Acteur, il participe à la lutte contre la démarque et à l'inventaire.

Attentif aux attentes et aux suggestions des clients, il informe sa hiérarchie et lui signale les éventuels dysfonctionnements.

Positif, il peut exceptionnellement être amené à mettre des produits en rayon ou aider le client lors de son passage en caisse (si cela ne constitue pas son activité principale).

6-6.2 Classement des emplois

Les fonctions sont décrites de manière non exhaustive. Elles comportent donc des activités non énumérées qui font néanmoins partie de l'exercice du métier.
Dans une filière déterminée, la fonction d'un niveau donné inclut l'exécution des tâches des fonctions des niveaux inférieurs.

ARTICLE 6-7 Dispositif d'évaluation des salariés de niveau 1B

Préambule

Ce dispositif, qui s'inscrit dans la politique de développement des compétences, a pour objectif de favoriser l'évolution professionnelle des salariés classés au premier niveau de classification et de donner aux salariés de niveau 1B une perspective d'évolution vers une fonction classée dans le niveau 2.
Ce dispositif ne remet pas en cause, le cas échéant, les évolutions des salariés de niveau 1B vers une fonction classée dans un niveau supérieur à 2.

Il prévoit, la proposition systématique, à chaque collaborateur classé au niveau 1B ayant une ancienneté supérieure ou égale à 10 ans, d'un entretien formalisé avec son N+1 et son N+2 afin d'échanger sur ses motivations et ses aptitudes à évoluer vers une fonction classée dans le niveau 2. Afin de respecter les souhaits personnels d'évolution professionnelle des collaborateurs concernés, la suite de la mise en œuvre du dispositif ne pourra intervenir que sur la base du volontariat, c'est-à-dire après leur adhésion à chaque phase du processus.
La Direction souhaite ainsi renforcer la gestion des parcours d'évolution professionnelle, en accordant une attention particulière aux salariés classés au premier niveau de classification et ayant consacré une part importante de leur vie professionnelle au sein du Groupe.

6-7.1 Méthodologie

Chaque année, lors du Suivi Individuel de Progrès et de Professionnalisation, la hiérarchie proposera systématiquement aux salariés de niveau 1B ayant une ancienneté supérieure ou égale à 10 ans au 1er janvier de l'année en cours, de passer un entretien formalisé avec son N+1 et son N+2 afin d'échanger sur ses motivations et ses aptitudes à évoluer vers une fonction classée dans le niveau 2.

Si le salarié souhaite bénéficier de cet entretien, il devra alors clairement définir (son ou) ses souhaits d'évolution qui seront reportés sur son SIPP.

Dans les 3 mois qui suivent, la Direction de chaque établissement organisera les entretiens avec les salariés qui se seront déclarés volontaires lors de leur SIPP pour évoluer.
Ces entretiens devront être formalisés par la hiérarchie et un exemplaire devra être remis au salarié évalué.

- Si l'entretien a été concluant : son responsable lui confirmera son intégration au sein du vivier d'évolutifs prioritaires au sein de l'établissement regroupant les collaborateurs de niveau 1B ayant 10 ans d'ancienneté et plus, souhaitant évoluer vers une fonction du niveau supérieur. Une proposition de poste devra être formalisée au collaborateur dans un délai raisonnable.

- Si l'entretien n'a pas été concluant : son responsable lui proposera un accompagnement adapté afin qu'il puisse accroître ses possibilités d'évolution à l'occasion de son évaluation s'il souhaite toujours postuler à une fonction du niveau supérieur.

Pour les dispositions propres à chaque statut (employés-ouvriers/ agents de maîtrise et techniciens / cadres et assimilés) : se reporter aux annexes I, II et III.

TITRE 7 – FORMATION PROFESSIONNELLE

TITRE 7 – FORMATION PROFESSIONNELLE 142

ARTICLE 7-1 Projet global de formation 143
7-1.1 Principe d'élaboration du projet global de formation 143
7-1.2 Réunion de réflexion 143
7-1.3 Livret de suivi de la formation 143

ARTICLE 7-2 Co-investissement formation 143
7-2.1 Définition 143
7-2.2 Réunion de réflexion 143
ARTICLE 7-3 Avenant du 31 mars 2000 143
7-3.1 Principes relatifs au processus de formation des employés 144
7-3.2 Décisions relatives au processus de formation des employés 144
ARTICLE 7-4 Avenant du 28 mars 2001 145
7-4.1 Formations obligatoires avant la prise de poste 145
7-4.2 Formation aux métiers de bouche 145
7-4.3 Référentiel formation 146
7-4.4 Test sur le développement personnel 146
~~ARTICLE 7-5 Décloisonnement du DIF~~ *(Dispositif supprimé)* 146
ARTICLE 7-6 Certification de qualification professionnelle 146
7-6.1 Certificat de qualification professionnelle 146
7-6.2 Mise en place du CQP Produits Frais 147
ARTICLE 7-7 Certification CléA 147
ARTICLE 7-8 La Validation des Acquis et de l'Expérience 147
ARTICLE 7-9 Reconnaissance de la formation 148
ARTICLE 7-10 La formation au numérique 148
ARTICLE 7-11 Prime forfaitaire Tuteur 148
7-11.1 Mise en place d'une prime forfaitaire tuteur 148
7-11.2 Conditions et modalités de versement de cette prime 148

TITRE 7 – FORMATION PROFESSIONNELLE

PREAMBULE

La formation professionnelle constitue un investissement tant pour l'entreprise que pour le salarié qui en bénéficie.

Elle accompagne l'évolution des concepts et des métiers. Elle permet à l'entreprise d'apporter la prestation attendue par ses clients et aux salariés d'apprendre et de comprendre leur métier, de l'exercer avec professionnalisme.

Elle participe à l'amélioration de la connaissance générale des métiers de la distribution et demeure la base essentielle de la promotion professionnelle dans et hors l'entreprise.

Elle apporte aux salariés la crédibilité nécessaire pour porter le message de l'entreprise sur la qualité de ses produits et services.

Elle contribue à l'épanouissement de chacun en apportant des compétences, en donnant du sens à l'action quotidienne et en prenant en compte l'intérêt commun des clients, des salariés et de l'entreprise.

Elle se fixe les objectifs suivants :
- assurer la réussite de la prise d'un poste de travail,
- maîtriser le métier exercé,
- anticiper et adapter aux évolutions technologiques,
- préparer à l'évolution vers d'autres fonctions et métiers,
- différencier par la qualité.

La nouvelle classification des emplois, la redéfinition des compétences attendues, la réduction, l'aménagement et l'organisation du temps de travail, sont l'occasion de préciser les attentes conjointes de l'entreprise et des salariés en matière de formation professionnelle :
- actions avant la prise de poste,
- accompagnement dans le poste,
- actualisation et approfondissement dans la fonction et le métier,
- acquisition d'une expertise,
- autres développements personnels.

Les salariés doivent également considérer que leur implication personnelle est une condition indispensable à la réussite des actions de formation. Pour cela, ils doivent devenir de réels acteurs de leur propre développement.

Dans le cadre des principes énoncés ci-dessus, les parties signataires conviennent :

de bâtir un projet global de formation en y associant les partenaires sociaux et répertoriant celle à mettre en œuvre à tous les niveaux de la classification de l'entreprise pour servir de cadre à l'élaboration des plans annuels d'établissement,

de rechercher les modalités de mise en œuvre du co-investissement formation dans l'entreprise.

Depuis plusieurs années, Carrefour donne les moyens à ses collaborateurs d'améliorer leur employabilité en leur faisant bénéficier de parcours de formation qualifiants et reconnus dans la branche d'activité de la grande distribution.

Souhaitant poursuivre dans cette voie, la Direction s'engage à renforcer sa politique de formation visant à développer l'employabilité et le développement des compétences professionnelles en mettant en place des parcours d'évolution professionnelle aboutissant à l'obtention d'un Certificat de Qualification Professionnelle.

Dans cette optique et afin d'aider le collaborateur à s'orienter au mieux dans son parcours de développement professionnel, la Direction veillera à :

- clarifier les compétences requises pour chaque métier afin de renforcer la professionnalisation et les capacités d'adaptation de chacun ;

- rendre plus lisibles les perspectives de développement professionnel tant en termes de renforcement de compétences que de perspectives d'évolutions horizontales et verticales.

ARTICLE 7-1 Projet global de formation

7-1.1 Principe d'élaboration du projet global de formation

L'entreprise prépare un projet global de formation où est répertorié, à partir des processus et des méthodes de travail, par filière, fonction et métier, l'ensemble des formations prévues pour assurer le niveau de compétence nécessaire et préparer les parcours professionnels.

Ce projet est mis à jour en fonction de l'évolution des besoins et de l'environnement.

7-1.2 Réunion de réflexion

Le projet global de formation est, pour 1999, le thème retenu pour la réunion annuelle de réflexion prévue à l'article 2 du Titre 7 (de l'accord du 31 mars 1999) lequel fixe également la composition des délégations.

En raison de l'importance du thème retenu, plusieurs réunions pourront lui être consacré. Dans ce cas et suivant la spécificité du sujet évoqué, chaque délégation pourra être complétée ponctuellement par un salarié supplémentaire ayant une expérience reconnue sur le sujet.

Une réunion de préparation de deux journées à cette réflexion sera organisée à l'attention des délégations.

7-1.3 Livret de suivi de la formation

Un projet d'élaboration d'un « Livret individuel de Formation », sera l'un des thèmes des réunions de réflexion 1999.

Il pourra comprendre plusieurs parties et notamment :
le rappel des principes de la formation,
la tenue du livret (entretiens, mise à jour, …)
le relevé des différentes formations suivies par le salarié,
…

ARTICLE 7-2 Co-investissement formation

7-2.1 Définition

Dans le cadre du co-investissement formation, l'entreprise prend en charge tout ou partie du coût de la formation, le salarié acceptant pour sa part de suivre la formation totalement ou partiellement en dehors de son temps de travail.

Le co-investissement formation est utilisé notamment lorsque les formations envisagées :

apportent un réel développement personnel,

augmentent les chances de réussite de mobilité professionnelle dans et hors l'entreprise.

7-2.2 Réunion de réflexion

Le co-investissement formation constituera l'un des thèmes des réunions de réflexion 1999.

ARTICLE 7-3 Avenant du 31 mars 2000

A l'occasion de la négociation de l'Accord du 31 mars 1999, les parties signataires ont convenu dans le préambule du Titre 28 dudit accord de :

« bâtir un projet global de formation en y associant les partenaires sociaux et en répertoriant celle à mettre en œuvre à tous les niveaux de la classification de l'entreprise pour servir de cadre à l'élaboration des plans annuels d'établissement,
rechercher les modalités de mise en œuvre du co-investissement formation dans l'entreprise. »

Le travail effectué au sein des réunions de réflexion sur la formation professionnelle des employés organisées depuis la signature de l'Accord a abouti à l'énoncé de principes forts sur la formation des employés et à la prise de décisions que les parties signataires conviennent de mettre en œuvre dès l'année 2001. Ces décisions, qui ne constituent qu'une première étape, seront prises en compte par les établissements dans le cadre de l'élaboration de leur Plan de formation 2001 présenté à leur Comité d'établissement en novembre/décembre 2000.

7-3.1 Principes relatifs au processus de formation des employés

Une formation de courte durée est dispensée à chaque employé avant sa prise de poste,

La période d'accueil, dont la durée diffère selon les niveaux, est obligatoirement mise à profit pour transmettre les compétences nécessaires à l'exercice du poste,

L'acquisition des compétences est progressive,

Une formation est dispensée avant un changement de métier ou de fonction,

Les formations sont de même nature quel que soit le contrat de travail du nouvel embauché,

Les employés sont informés des formations mises en place dans l'entreprise,

Un processus d'auto évaluation et de validation des compétences est mis en place,

L'établissement du plan de formation annuel tient compte des entretiens périodiques formalisés entre les managers métier et leurs employés,

Les formations dispensées sont qualifiantes,

Les formateurs ont les compétences pédagogiques et professionnelles requises,

Dans chaque établissement, une salle équipée est spécialement dédiée à la formation.

7-3.2 Décisions relatives au processus de formation des employés

- Distribution du livret « Bien connaître ma formation » à chaque employé.

Objectif : permettre à chaque employé d'identifier les réponses formation en fonction de sa qualification et de son expérience professionnelle. Connaître les principes de la formation chez Carrefour France. Suivre son application.

- Mise en place du livret « Parcours de formation employé »

Objectif : permettre au Manager de connaître les principes de la formation Carrefour France. Bâtir et suivre le plan de formation individualisé de chaque employé.

- Mise à disposition d'un référentiel formation sur support informatique accessible à l'ensemble des salariés, destiné à présenter les formations organisées par fonction et par métier.

- Création d'un parcours de formation en trois étapes.

Principe retenu :
Pour chaque filière, chaque niveau de classification, chaque métier, un parcours de formation prenant en compte le principe « la formation précède la prise de poste » est mis en œuvre.

Chacun de ces parcours comprend 3 étapes :

acquisition des compétences obligatoires avant la prise de poste
acquisition des compétences obligatoires après la prise de poste
actualisation et approfondissement des compétences.

Compte tenu de l'importance du chantier de mise en œuvre de ces parcours, et pour être en harmonie avec l'organisation des établissements, leur mise en place s'effectuera progressivement. En 2002 l'ensemble des formations retenues par la commission de réflexion sera disponible.

Ces formations seront ensuite planifiées dans le temps (plusieurs années) en fonction des évaluations des compétences.

Le travail entamé par les partenaires sociaux au sein de la Commission de réflexion « Formation employés » sera poursuivi sur l'année 2000. Seront notamment examinés à cette occasion les thèmes relatifs au :

processus d'évaluation
suite des formations Métiers
réflexion spécifique sur les métiers de bouche (boucherie, poissonnerie, boulangerie, pâtisserie, cafétéria)
formations en alternance
développement personnel
mise en œuvre du capital temps formation
co-investissement
…

ARTICLE 7-4 Avenant du 28 mars 2001

7-4.1 Formations obligatoires avant la prise de poste

Parmi les principes posés par l'avenant du 31 mars 2000 à l'accord d'entreprise Carrefour, il est indiqué qu' « une formation est dispensée à chaque employé avant sa prise de poste ».

Dans le cadre de ce principe les employés nouveaux embauchés ou nouveaux promus bénéficient obligatoirement des formations inscrites dans le parcours « fonction ».

Pour accompagner la mise en place des employés de Niveau 4 et leur permettre d'acquérir les compétences utiles avant leur prise de poste, des formations ont été fédérées sur 2 thèmes :

Initiation à l'animation d'équipe, d'une durée de deux fois une journée,
Comprendre l'organisation du travail, d'une durée d'une journée.

7-4.2 Formation aux métiers de bouche

La Commission de réflexion « Formation professionnelle » a examiné le thème de la formation aux métiers de bouche et a souhaité que Carrefour engage un test sur une formation diplômante.

A l'issue de ce test, et s'il est concluant, cette formation devrait être proposée majoritairement aux salariés de niveau 1 et 2 reconnus aptes et motivés pour travailler dans les métiers de la boucherie, de la boulangerie ou de la pâtisserie.

Cette formation devrait conduire les employés à l'obtention d'un certificat d'aptitude professionnelle.

Le test sera conduit en 2001 sur un métier après analyse des besoins des magasins dans les différents métiers.

7-4.3 Référentiel formation

Conformément au paragraphe 3 de l'article B de l'avenant du 31 mars 2000 à l'accord d'entreprise Carrefour, un référentiel formation par fonction et métier a été mis en place.
A partir de cette base de données, chaque Manager métier établi un parcours de formation personnalisé avec chacun des membres de son équipe en fonction des besoins.

Une édition de son parcours de formation personnalisé destiné à chaque salarié est incluse dans son livret « Bien conduire ma formation » et permet d'en effectuer le suivi.

Chaque Manager métier dispose des moyens nécessaires pour informer chacun de ses salariés sur son parcours de formation (fonction et métier).

7-4.4 Test sur le développement personnel

Conformément à l'avenant du 31 mars 2000 qui prévoit la recherche des modalités de mise en œuvre du co-investissement formation dans l'entreprise, un test dont les conditions de réalisation sont définies par la Commission formation est effectué courant 2001 dans 3 magasins.

~~ARTICLE 7-5 Décloisonnement du DIF~~ *(Dispositif supprimé)*

~~Afin de permettre à chaque salarié de développer son employabilité dans d'autres domaines que ceux de son métier d'origine ou de son poste actuel, la Direction s'engage à mettre en place une procédure offrant aux salariés la possibilité de suivre des formations dans leur métier mais aussi dans d'autres domaines de compétence.~~

~~La Direction s'engage également à optimiser les bonnes pratiques existantes pour rendre chaque salarié acteur dans la gestion de son DIF (panneau, entretien de professionnalisation, procédure détaillée d'accès au DIF …).~~

~~Les domaines de formation proposés sont :~~

- ~~Tous les thèmes « Orientation Client »~~
- ~~Tous les thèmes « Bureautique »~~
- ~~Tous les thèmes sur le Comportement~~
- ~~Les formations autres Métiers que celui du métier du salarié~~

~~Les conditions d'accès aux formations sont les suivantes :~~

1. ~~Choisir les formations dans le catalogue des parcours Carrefour Hypermarchés~~
2. ~~Partager son choix avec sa hiérarchie lors de son SIPP / ECC (entretien de professionnalisation)~~
3. ~~Contrôler sur la fiche pédagogique le public concerné par la formation~~
4. ~~Valider avec son responsable les modalités logistiques du stage~~

~~Afin de s'assurer que chacun puisse être acteur de la gestion de son DIF, la Direction s'engage à renforcer la communication auprès de tous les salariés et de tous les acteurs de la formation.~~
~~Au-delà de l'optimisation des bonnes pratiques existantes, la Direction propose :~~

- ~~la mise en place de nouveaux supports de communication (journées portes ouvertes Formation, affichage sur les panneaux d'information des formations éligibles au titre du DIF…)~~
- ~~une mise à disposition des magasins des fiches descriptives des stages facilitant le décloisonnement du DIF.~~

ARTICLE 7-6 Certification de qualification professionnelle

7-6.1 Certificat de qualification professionnelle

La Direction s'engage à mettre en place courant 2011 des certificats de qualification professionnelle (CQP) afin de développer l'employabilité de ses collaborateurs au travers de parcours de formation qualifiants et reconnus au sein de notre branche d'activité.

Le Certificat de Qualification Professionnelle (CQP) a été créé par la branche professionnelle du commerce à prédominance alimentaire et est délivré par le CPNE. La démarche CQP permet de certifier des compétences acquises par la formation dispensée.

Pour les salariés nouvellement embauchés, le CQP peut s'obtenir par les contrats de professionnalisation.

Dans un premier temps la démarche sera lancée sur le CQP « employé de commerce ».

7-6.2 Mise en place du CQP Produits Frais

Après avoir développé les CQP « Employé de commerce, Boucher, Animation de rayon », la Direction et les partenaires sociaux souhaitent donner une nouvelle impulsion au CQP et proposent de mettre en place des CQP « métiers produits frais ».

En sus du CQP Boucher, il sera proposé aux salariés le CQP Marée, le CQP Charcuterie-Fromage et le CQP Fruits et Légumes.

Ces certifications sont ouvertes pour les salariés volontaires en poste, en CDI, sous réserve d'une ancienneté minimale d'une année.

Ces nouveaux CQP viendront enrichir l'offre déjà existante au sein de nos hypermarchés et permettra à nos collaborateurs de diversifier leur activité, développer leurs compétences et être acteur de leur parcours professionnel.

ARTICLE 7-7 Certification CléA

Dans le prolongement de l'avenant 55 de la convention collective nationale de Branche, relatif à l'insertion et à la promotion professionnelle, la Direction propose la mise en place du dispositif « CléA » permettant aux personnes les moins qualifiées, souvent sans diplôme, de faire reconnaitre leurs compétences, d'affirmer leur employabilité et de développer leur capacité à évoluer.

La certification CléA est appelée à devenir un standard dans le monde professionnel, utile et reconnu dans tous les secteurs d'activité. Elle correspond à un niveau Brevet des collèges.

Cette certification est faite sous la forme d'un test d'une journée destiné à valider les compétences ou à définir un programme de formation en vue de l'obtention de la certification. A l'issue de cette journée, soit le collaborateur valide sa certification, soit un plan de formation individualisé sera mis en place.

Le test permet notamment de valider les compétences de communication en français, l'utilisation des règles de base de calcul et du raisonnement mathématique, l'utilisation des techniques usuelles de l'information et de la communication numérique, l'aptitude à travailler dans le cadre de règles définies d'un travail en équipe et la maîtrise des gestes et postures, le respect des règles d'hygiène, de sécurité et environnementales élémentaires.

Pour permettre aux collaborateurs qui le souhaitent d'obtenir cette certification, la Direction et les partenaires sociaux s'engagent à mettre en place ces certifications, permettant ainsi aux collaborateurs volontaires d'obtenir cette dernière.

ARTICLE 7-8 La Validation des Acquis et de l'Expérience

La Validation des Acquis de l'Expérience permet à chaque collaborateur de faire reconnaître son expérience en une certification, enregistrée au Répertoire National des Certifications Professionnelles (RNCP) sous la forme d'un diplôme ou titre à finalité professionnelle ou un Certificat de Qualification Professionnelle.

Fort du succès des V.A.E collectives déjà initiées, la Direction et les partenaires sociaux souhaitent poursuivre l'expérience des Validations des Acquis et de l'Expérience collectives qui permettent de valoriser l'expérience professionnelle des équipes.

ARTICLE 7-9 Reconnaissance de la formation

La Direction et les partenaires sociaux souhaitent valoriser l'effort de formation des collaborateurs qui obtiennent un Certificat de Qualification Professionnelle (CQP) ou une Validation des Acquis et de l'Expérience (VAE).

Ainsi, pour encourager les salariés, hors contrat de professionnalisation, contrat d'apprentissage et contrat étudiant, à s'investir dans ces parcours qualifiants une prime d'un montant forfaitaire de 120 € bruts sera versée à chaque collaborateur qui aura obtenu son CQP reconnu par notre branche d'activité ou validé une V.A.E. à compter du 1er mars 2021.

ARTICLE 7-10 La formation au numérique

Afin d'accompagner les collaborateurs dans ce virage numérique, la Direction s'engage à développer des applications pour Smartphone et tablette pour informer et sensibiliser les collaborateurs à leur utilisation.
La Direction propose également de créer un dispositif de formation présentielle destiné à former nos salariés à l'utilisation du numérique.

ARTICLE 7-11 Prime forfaitaire Tuteur

7-11.1 Mise en place d'une prime forfaitaire tuteur

Dans le but de poursuivre l'objectif visant à développer un tutorat de qualité au sein de l'entreprise, il est prévu l'octroi d'une prime annuelle forfaitaire de 120 euros bruts, quelque soit le nombre d'action(s) de tutorat accomplie(s) dans l'année, destinée à indemniser l'implication de chaque tuteur volontaire dans son action de tutorat.

Chaque tuteur ne pourra encadrer plus de 2 apprentis ou de 3 contrats de professionnalisation simultanément.

Préalablement à l'action de tutorat, les salariés volontaires pour être tuteurs bénéficieront d'une formation spécifique afin de leur permettre d'assurer cette action dans les meilleures conditions.

7-11.2 Conditions et modalités de versement de cette prime

Cette prime forfaitaire sera versée au salarié Tuteur aux conditions cumulatives suivantes :

- qu'il ait au moins 2 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
- qu'il ait accompli au moins une action de tutorat au cours de l'année considérée ;
- qu'il soit présent dans les effectifs de l'entreprise au mois de décembre de l'année concernée.

Cette prime forfaitaire sera versée au cours du mois de décembre de l'année concernée sous réserve que le tuteur ait bien satisfait aux conditions de formation préalable à l'action de tutorat et que le suivi exigé pour chaque diplôme soit dûment complété, à savoir :

- pour les tutorés sous Contrat de professionnalisation : le dossier d'évaluation rempli.
- pour les tutorés sous Contrat d'apprentissage : le livret de suivi apprenti complété.

Cette prime sera versée au mois de décembre de chaque année pour les Tuteurs ayant satisfait aux conditions précitées et ayant accompli des actions de tutorat ayant débutées à compter du 1er janvier de l'année concernée.

Les présentes dispositions ne sont pas cumulables avec celles prévues à l'article 8-1.1.1 « Tutorat » de la Convention Collective d'Entreprise Carrefour.

TITRE 8 – EMPLOI ET DISPOSITIONS SOCIETALES

TITRE 8 – EMPLOI ET DISPOSITIONS SOCIETALES 151

ARTICLE 8-1 Dispositions relatives aux salariés « seniors »..... 151
8-1.1 Développement professionnel..... 151
8-1.1.1 Tutorat..... 151
8-1.1.1.1 Accès au tutorat..... 151
8-1.1.2 Prime forfaitaire tuteur..... 151
8-1.1.2.1 : Mise en place d'une prime forfaitaire tuteur..... 151
8-1.1.2.2 : Conditions et modalités de versement de cette prime..... 152
8-1.1.3 Mobilité..... 152
8-1.2 Organisation du travail..... 152
8-1.2.1 Repos et congés..... 152
8-1.2.1.1 Repos hebdomadaire..... 152
8-1.2.1.2 Congés payés..... 152
8-1.2.2 Travail de nuit..... 152
8-1.2.3 Aide au passage à temps partiel..... 153
8-1.2.3.1 Dispositions applicables aux salariés relevant de la catégorie « agents de maîtrise »..... 153
8-1.2.3.1.1 Passage à temps partiel..... 153
8-1.2.3.1.2 Forfait passage à temps partiel..... 153
8-1.2.3.1.3 Retenues en cas d'absence..... 153
8-1.2.3.2 Dispositions applicables aux salariés relevant de la catégorie « Employés - Ouvriers » (voir dispositions complémentaires dans l'accord contrat génération p158 et suivantes)..... 153
8-1.2.3.2.1 Passage à temps partiel des employés à temps complet..... 153
8-1.2.3.3 Retour à temps plein..... 155
8-1.2.3.4 Départ de l'entreprise..... 155
8-1.2.4 Réduction du contrat horaire hebdomadaire pour les salariés à temps partiel dont l'horaire contractuel est au moins égal à 30 heures..... 155
8-1.2.4.1 Dispositions applicables aux salariés relevant de la catégorie « agents de maîtrise »..... 155
8-1.2.4.2 Dispositions applicables aux salariés relevant de la catégorie « Employés - Ouvriers » (voir dispositions complémentaires dans l'accord contrat génération p158 et suivantes)..... 156
8-1.2.5 Congé d'ancienneté Cadres et Agents de maîtrise. 157
8-1.2.6 Transformation de la prime forfaitaire seniors en jours forfaitaires seniors pour les salariés de la catégorie « Employés – Ouvriers »..... 157
8-1 2.7 Les choix à la carte des salariés de la catégorie « Employés Ouvriers » (accord du 23 décembre 2015) 158
8-1.3 Réunion de réflexion sur la gestion des salaries seniors..... 159
8-1.4 Le bilan orientation retraite des « Employés – ouvriers » (accord sur l'accompagnement des fins de carrière du 23 décembre 2015)..... 159

Extrait de l'article 2 de l'accord sur l'accompagnement des fins de carrière des salariés ayant le statut Employés-Ouvriers du 23 décembre 2015 159

Extrait de l'article 5 de l'accord sur l'accompagnement des fins de carrière des salariés ayant le statut Employés-Ouvriers du 23 décembre 2015 160

Extrait de l'article 6 de l'accord sur l'accompagnement des fins de carrière des salariés ayant le statut Employés-Ouvriers du 23 décembre 2015 161

Accord d'entreprises relatif au contrat de génération applicable du 1er octobre 2016 au 31 décembre 2018 [Accord à durée déterminée prorogé jusqu'au 31 décembre 2025]..... 162

Extrait accord NAO 2025 du 28 février 2025 – Titre 1 - Article 4 – Revalorisation des primes forfaitaires seniors [Dispositions à durée déterminée]..... 210

ARTICLE 8-2 Fonds de Solidarité Carrefour 211
8-2.1 Montant du Fonds de solidarité Carrefour..... 211
8-2.2 Bénéficiaires de l'intervention du Fonds..... 211
8-2.3 Domaines d'intervention..... 211
8-2.4 Etude et acceptation des dossiers 211

8-2.5 Gestion du Fonds 211
8-2.6 Règlement du Fonds 211
ARTICLE 8-3 Les titres restaurant 212
8-3.1 Condition d'attribution 212
8-3.2 Valorisation des titres restaurant 212
8-3.3 Etablissements bénéficiant d'une cantine 212
ARTICLE 8-4 Remise sur achats et avantages salariés 213
8-4.1 Remise sur achats 213
8-4.2 Avantages salariés 213
8-4.3 Plafond d'achats 213
8-4.4 Facilité de paiement 213
8-4.5 Tarif privilégié de la carte 213
8-4.6 Non substitution à un élément de salaire 214
8-4.7 Remise sur achats Numérique 214
8-4.8 Remise sur achat supplémentaire sur les MDD du PGC 214
~~8-4.9 Carte de paiement C-ZAM~~ 214
~~8-4.10 Carte « d'achat salarié »~~ 215
8-4.10 Mesures en faveur de la mobilité des collaborateurs 215
8-4.10.1 : Remise sur achat supplémentaire sur l'achat d'équipement de mobilité douce [Dispositions à durée déterminée] 215
Annexe à l'accord NAO du 1er mars 2017 217
ARTICLE 8-5 Mesures visant à mieux concilier vie familiale et vie professionnelle 218
8-5.1 Dispositif d'accompagnement à la mobilité 218
8-5.2 Mise en place du CESU (Chèque Emploi Service Universel) 218
8-5.2.1 Description du dispositif 218
8-5.2.2 Conditions d'octroi et valeur du titre CESU destiné au service à la personne de garde d'enfants à domicile et hors domicile 218
8-5.2.3 Conditions d'octroi et valeur du titre CESU destiné au service d'aide à la personne à domicile 219
8-5.3 Mise en place d'un service d'accompagnement social 219

ACCORDS A DUREE DETERMINEE – TEXTES NON CODIFIES 220

Accord d'entreprises relatif au maintien dans l'emploi et en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés dit Mission handicap du 30 mai 2023 [Accord à durée déterminée années 2023-2024-2025] 221
Accord d'entreprise sur la santé, sécurité et la qualité de vie au travail 2017/2019 [Accord à durée déterminée prorogé jusqu'au 31 décembre 2025 par avenant du 3 décembre 2024] 260
Extrait accord NAO du 28 février 2025 – Titre 1 – Article 5 - Augmentation de la Remise sur Achat à titre provisoire [Dispositions à durée déterminée] 297

TITRE 8 – EMPLOI ET DISPOSITIONS SOCIETALES

voir dispositions complémentaires dans l'accord contrat génération p163 et suivantes

ARTICLE 8-1 Dispositions relatives aux salariés « seniors »

Dispositions à durée indéterminée

PREAMBULE

Les parties signataires souhaitent affirmer, par les présentes dispositions que l'âge des collaborateurs au sein de l'entreprise ne peut en aucune manière être un facteur de discrimination.

Ces dispositions s'inscrivent dans l'esprit et en complément de l'avenant n° 6 du 15 janvier 2004 signé au sein de la FCD sur la valorisation de l'expérience, la gestion des secondes carrières et la mise à la retraite à 60 ans.

L'entreprise souhaite que tous ses collaborateurs puissent avoir une carrière valorisante jusqu'à la date de leur départ à la retraite. Il convient de tenir compte dans la gestion des carrières :

D'une part de l'expérience acquise qu'il conviendrait de valoriser et transmettre aux jeunes générations,
D'autre part, des difficultés particulières d'adaptation qui pourraient apparaître du fait de l'évolution des organisations de travail et des nouvelles technologies.

Pour permettre l'atteinte de cet objectif, les dispositions suivantes sont mises en œuvre.

8-1.1 Développement professionnel

8-1.1.1 Tutorat

8-1.1.1.1 Accès au tutorat

Afin de permettre :

à l'entreprise de conserver et de valoriser l'expertise et l'expérience acquise par ses collaborateurs,
aux nouveaux embauchés de bénéficier de la transmission de savoirs et de conseils des tuteurs,

les salariés de 55 ans et plus pourront demander à exercer, et dans la mesure où cela sera compatible avec le maintien d'une partie de leurs fonctions, une activité de tuteur.
L'accès de ce dispositif est ouvert aux salariés qui exerceraient de telles responsabilités compte tenu de l'expérience acquise ou de l'expertise identifiée.

Cette activité de tutorat implique une activité d'accueil et de formation aux métiers relevant du domaine de compétence du tuteur. Ainsi, chaque tuteur pourra être chargé notamment d'animer des formations métiers.

Préalablement à la prise de fonction du tuteur, les salariés concernés bénéficieront d'une formation spécifique afin de leur permettre d'assurer cette fonction.

8-1.1.2 Prime forfaitaire tuteur

8-1.1.2.1 : Mise en place d'une prime forfaitaire tuteur

Dans le but de poursuivre l'objectif visant à développer un tutorat de qualité au sein de l'entreprise, il est prévu l'octroi d'une prime annuelle forfaitaire de cent euros bruts, quelque soit le nombre d'action(s) de tutorat accompli dans l'année, destinée à indemniser l'implication de chaque tuteur volontaire dans son action de tutorat.

8-1.1.2.2 : Conditions et modalités de versement de cette prime

Cette prime forfaitaire sera versée à condition que le salarié ait accompli au moins une action de tutorat au cours de l'année considérée et soit présent dans les effectifs de l'entreprise au mois de décembre de l'année concernée.

La première année, l'équivalent d'un tiers du montant de cette prime sera versée à l'issue des trois jours de formation et les deux autres tiers au cours du mois de décembre de l'année concernée, sous réserve que le suivi exigé pour chaque diplôme, certificat, parcours préparé (CQP, SMM, Apprentissage, nouveaux embauchés) soit dûment complété, à savoir :

- *pour les tutorés CQP : dossier d'évaluation CPNE rempli*
- *pour les tutorés Apprenti : livret de suivi apprenti CFA*
- *pour les tutorés Stagiaire manager métier : livret de suivi Stagiaire manager métier*
- *pour les tutorés nouveaux embauchés : fiche de suivi personnalisée*

Les années suivantes, la totalité de la prime sera versée en totalité au mois de décembre, sous réserve que le suivi exigé pour chaque diplôme, certificat, parcours préparé (CQP, SMM, Apprentissage, nouveaux embauchés) soit dûment complété, à savoir :

- *pour les tutorés CQP : dossier d'évaluation CPNE rempli*
- *pour les tutorés Apprenti : livret de suivi apprenti CFA*
- *pour les tutorés Stagiaire manager métier : livret de suivi Stagiaire manager métier*
- *pour les tutorés nouveaux embauchés : fiche de suivi personnalisée*

8-1.1.3 Mobilité

Afin de permettre aux intéressés de bénéficier d'opportunités de mobilités internes, aucune mention relative à l'âge ne peut figurer dans les descriptions des postes à pourvoir.

8-1.2 Organisation du travail

8-1.2.1 Repos et congés

8-1.2.1.1 Repos hebdomadaire

Les salariés des collèges employés ouvriers et agents de maîtrise de 55 ans et plus bénéficieront à leur demande de deux jours de repos consécutifs une fois toutes les deux semaines.

8-1.2.1.2 Congés payés

Les salariés de 55 ans et plus bénéficieront, s'ils le désirent, de trois semaines de congés payés consécutifs, dans la limite d'une fois par période de référence, à l'exception du mois de décembre.

Cette disposition ne se cumule pas avec celle de l'article 4-1 du Titre 4 de la convention collective d'entreprise Carrefour.

8-1.2.2 Travail de nuit

Les salariés des collèges employés ouvriers et agents de maîtrise de 55 ans et plus ayant le statut de travailleur de nuit au sens des articles L. 3122-31 et R. 3122-8 du code du travail, peuvent demander à passer sur un poste de jour, en adéquation avec ses compétences professionnelles.

L'employeur s'efforcera de satisfaire cette demande en fonction des opportunités de l'établissement.

8-1.2.3 Aide au passage à temps partiel

8-1.2.3.1 Dispositions applicables aux salariés relevant de la catégorie « agents de maîtrise » :

Les dispositions de l'accord d'entreprises, à durée déterminée, du 28 juin 2017, Titre 3 - Article 5.1.1.1. viennent compléter ou se substituer, pendant la durée de l'accord, aux dispositions existantes dans la Convention Collective d'Entreprise Carrefour.

Compte tenu de la cessation du dispositif de préretraite progressive, et pour alléger la charge de travail des salariés des collèges employés ouvriers et agents de maîtrise âgés de 55 ans et plus, en facilitant leur passage à temps partiel, le dispositif suivant est mis en place.

8-1.2.3.1.1 Passage à temps partiel

Sur la base du strict volontariat, les salariés à temps complet des collèges employés ouvriers et agents de maîtrise âgés de 55 ans ou plus peuvent demander le bénéfice du passage à temps partiel sur une base hebdomadaire de travail effectif de 28 heures ou de 21 heures.

En contrepartie, l'entreprise s'engage à réduire le nombre hebdomadaire de jours travaillés.
Ainsi, le salarié qui choisit une base hebdomadaire de 28 heures de travail effectif verra, s'il le souhaite, la répartition de cet horaire sur 4 jours par semaine.
Le salarié qui choisit une base hebdomadaire de 21 heures de travail effectif verra, s'il le souhaite, la répartition de cet horaire sur 3 jours par semaine.

Chaque salarié intéressé devra fournir à l'entreprise un relevé de reconstitution de carrière permettant de déterminer la date de son départ à la retraite.

Les salariés adhérant aux présentes dispositions ne peuvent pas bénéficier du régime de la modulation, sauf demande expresse de leur part.

8-1.2.3.1.2 Forfait passage à temps partiel

Les salariés à temps complet qui choisissent une base hebdomadaire de 28 heures de travail effectif bénéficieront du paiement d'un forfait de 500 € brut par an, versé avec la paie de décembre.
Les salariés à temps complet qui choisissent une base hebdomadaire de 21 heures de travail effectif bénéficieront du paiement d'un forfait de 1000 € brut par an, versé avec la paie de décembre.
Ces montants seront versés jusqu'au départ à la retraite à taux plein. Ils seront proratisés la première année et la dernière année en fonction du nombre de mois passés à temps partiel.

NB : Pour les salariés bénéficiant au 15/03/2006 de ce dispositif, ces nouveaux montants leur seront applicables à cette date d'application et se substitueront aux montants perçus précédemment, sans rétroactivité sur les sommes déjà versées.

8-1.2.3.1.3 Retenues en cas d'absence

En cas d'absence pour maladie, maladie professionnelle, hospitalisation, absence non rémunérée, accident de trajet ou accident de travail, le forfait passage à temps partiel est minorée d'un trois cent soixante cinquième par journée d'absence.

8-1.2.3.2 Dispositions applicables aux salariés relevant de la catégorie « Employés - Ouvriers » (voir dispositions complémentaires dans l'accord contrat génération p158 et suivantes) :

8-1.2.3.2.1 Passage à temps partiel des employés à temps complet

Les employés, sur la base du strict volontariat, et sous réserve qu'ils satisfassent aux conditions ci-dessous :

- être salarié en contrat à durée indéterminée,

- être âgé de 54 ans minimum,

- être à temps complet ou à temps complet choisi dans le cadre de la poly-activité depuis au moins 3 ans dans le groupe Carrefour,

- formuler une demande écrite de passage à temps partiel senior à la direction au moins 2 mois avant le changement de base contractuelle,

peuvent demander le bénéfice du passage à temps partiel senior à 32 heures, 28 heures, 25 heures ou 21 heures selon leur choix. Un avenant au contrat de travail sera établi.

La possibilité de réduire sa base horaire hebdomadaire dans le cadre de ce dispositif ne peut se faire qu'une fois par an, à la date anniversaire de la première demande et fera l'objet d'un nouvel avenant au contrat de travail.

Par ailleurs, l'entreprise s'engage à réduire le nombre hebdomadaire de jours travaillés dans les conditions suivantes :

- le salarié qui choisit une base hebdomadaire de 25 ou de 28 heures de travail effectif verra, s'il le souhaite, la répartition de cet horaire sur 4 jours par semaine,

- le salarié qui choisit une base hebdomadaire de 21 heures de travail effectif verra, s'il le souhaite, la répartition de cet horaire sur 3 jours par semaine.

D'autre part, les salariés réduisant leur base contractuelle pourront bénéficier en accord avec leur hiérarchie, si l'organisation du travail le permet, d'un regroupement des jours travaillés sur la semaine.

Les salariés à temps complet qui opteront pour la réduction de leur temps de travail effectif à 32 heures, 28 heures, 25 heures ou 21 heures selon le cas, bénéficieront d'une prime annuelle dénommée prime forfaitaire senior, versée en 4 fois à la date d'échéance de paie de la fin de chaque trimestre. Elle sera proratisée le premier trimestre et le dernier trimestre de versement en fonction du nombre de mois travaillés à temps partiel.

La prime forfaitaire senior est établie comme suit :

La première année et à titre exceptionnel afin de tenir compte de la réduction de salaire corrélative à cette réduction de temps de travail, il est convenu que cette prime forfaitaire senior sera établie selon le barème suivant :

- 32h : prime annuelle de 839.48 euros bruts
- 28h : prime annuelle de 1 678.92 euros bruts
- 25h : prime annuelle de 2 516.32 euros bruts
- 21h : prime annuelle de 3 356.84 euros bruts

Ce barème sera applicable exclusivement pour la première année de passage d'un temps complet à un temps partiel.

A compter de la 2ème année de passage à temps partiel senior, cette prime forfaitaire senior sera établie selon le barème suivant :

- 32h : prime annuelle de 554.48 euros bruts
- 28h : prime annuelle de 1 108.92 euros bruts
- 25h : prime annuelle de 1 662,36 euros bruts
- 21h : prime annuelle de 2 215.76 euros bruts

Les collaborateurs âgés de 54 ans et plus, qui ont souhaité réduire leur base horaire contractuelle à 21 heures dans le cadre des dispositions prévues par l'accord relatif au contrat de génération conclu en date du 28 octobre 2013, pourront, s'ils le souhaitent, bénéficier d'une répartition de leur base hebdomadaire contractuelle sur 3 jours consécutifs comme suit : jeudi, vendredi, samedi pour la première semaine puis lundi, mardi et mercredi pour la semaine suivante.

A compter du 1er juillet 2017, la dégressivité de la prime forfaitaire senior ne sera plus appliquée aux employés bénéficiaires d'un temps partiel senior (issu du contrat de génération) qui entrent dans la période de trois années précédant leur départ en retraite.

Ainsi dès lors qu'ils justifieront de leur départ à la retraite dans les trois années à venir, ils bénéficieront de ce nouveau barème de la prime forfaitaire senior de passage à temps partiel.

Les autres salariés continueront à bénéficier du barème de prime forfaitaire senior en vigueur.

En cas d'absence pour maladie, hospitalisation, absence non rémunérée, accident de trajet, la prime forfaitaire senior est minorée d'un trois cent soixante cinquième par journée d'absence.

Chaque salarié intéressé devra fournir à l'entreprise un relevé de reconstitution de carrière permettant de déterminer la date de son départ à la retraite.

Les salariés adhérant aux présentes dispositions ne peuvent pas bénéficier du régime de la modulation, sauf demande expresse de leur part.

NB : Pour les salariés bénéficiant de ce dispositif, ces nouveaux montants leur seront applicables à compter du 1er juillet 2017 et se substitueront aux montants perçus précédemment, sans rétroactivité sur les sommes déjà versées.

8-1.2.3.3 Retour à temps plein

Le salarié bénéficie d'un droit de retour à son ancienne base contrat (et son ancienne rémunération mensuelle) dans l'un des services ou secteurs de l'établissement, en cas de divorce, de perte involontaire d'emploi du conjoint, de son invalidité ou de son décès ;
La demande du salarié, dûment justifiée, devra être formulée auprès de la Direction dans les six mois qui suivent la survenance de l'évènement. Dans le délai d'un mois suivant la demande, l'entreprise proposera alors un retour à son ancienne base contrat soit sur le même poste, soit sur un poste de qualification équivalente, soit sur un poste de qualification éventuellement différente.
D'autres évènements ayant une grave répercussion sur les ressources du salarié pourront également être examinés.
Dans ce cas, le salarié ne bénéficie plus de l'indemnité annuelle de passage à temps partiel, celle ci étant proratisée, l'année du retour à son ancienne base contrat, en fonction du nombre de mois passés à temps partiel.

8-1.2.3.4 Départ de l'entreprise

Au moment de leur départ à la retraite, les salariés bénéficiant des dispositions du présent article percevront l'indemnité conventionnelle de départ à la retraite calculée sur le salaire correspondant à leur ancienne base contrat reconstituée.

Le salarié qui demande le bénéfice des présentes dispositions verra le montant des cotisations retraite maintenu sur sa base contractuelle antérieure pour les 5 dernières années au maximum restant à courir jusqu'à son départ à la retraite à taux plein. Les coûts liés à ce maintien sont pris en charge par l'entreprise.

En cas de licenciement pendant la période de bénéfice des dispositions du présent article, l'indemnité conventionnelle, si elle est due, sera calculée sur le salaire correspondant à leur ancienne base contrat reconstituée.

8-1.2.4 Réduction du contrat horaire hebdomadaire pour les salariés à temps partiel dont l'horaire contractuel est au moins égal à 30 heures

8-1.2.4.1 Dispositions applicables aux salariés relevant de la catégorie « agents de maîtrise » :

Les dispositions de l'accord d'entreprises, à durée déterminée, du 28 juin 2017, Titre 3 - Article 5.1.1.2. viennent compléter ou se substituer, pendant la durée de l'accord, aux dispositions existantes dans la Convention Collective d'Entreprise Carrefour.

Les salariés à temps partiel dont l'horaire contractuel hebdomadaire est au moins égal à 30 heures et qui acceptent une réduction de cet horaire à 21 heures bénéficieront du paiement d'un forfait annuel de 71,42 euros brut par heure de réduction, versé avec la paie de décembre

Ils bénéficieront des dispositions du 8-1.2.3.1.1 dans les mêmes conditions que les salariés à temps complet ayant demandé le passage à temps partiel sur une base horaire hebdomadaire de 21 heures.

8-1.2.4.2 Dispositions applicables aux salariés relevant de la catégorie « Employés - Ouvriers » (voir dispositions complémentaires dans l'accord contrat génération p158 et suivantes) :

Réduction à 25 ou 21 heures des employés dont l'horaire hebdomadaire contractuel est d'au moins 30 heures

Les employés, sur la base du strict volontariat, et sous réserve qu'ils satisfassent aux conditions ci-dessous :

- être salarié en contrat à durée indéterminée,
- être âgé de 54 ans minimum,
- être à temps partiel 30 heures minimum depuis au moins 3 ans dans le groupe Carrefour,
- formuler une demande écrite de passage à temps partiel senior à la direction au moins 2 mois avant le changement de base contractuelle,

Peuvent demander le bénéfice du passage à temps partiel senior à 25 heures ou 21 heures selon leur choix. Un avenant au contrat de travail sera établi.

Par ailleurs, l'entreprise s'engage à réduire le nombre hebdomadaire de jours travaillés dans les conditions suivantes :

- le salarié qui choisit une base hebdomadaire de 25 heures de travail effectif verra, s'il le souhaite, la répartition de cet horaire sur 4 jours par semaine,
- le salarié qui choisit une base hebdomadaire de 21 heures de travail effectif verra, s'il le souhaite, la répartition de cet horaire sur 3 jours par semaine.

D'autre part, les salariés réduisant leur base contractuelle pourront bénéficier en accord avec leur hiérarchie, si l'organisation du travail le permet, d'un regroupement des jours travaillés sur la semaine.

La possibilité de réduire sa base horaire hebdomadaire dans le cadre de ce dispositif ne peut se faire qu'une fois par an, à la date anniversaire de la première demande et fera l'objet d'un nouvel avenant au contrat de travail.

Les salariés à temps partiel qui opteront pour une réduction de leur horaire hebdomadaire à 25 heures ou à 21 heures bénéficieront d'une prime annuelle dénommée prime forfaitaire senior.

Cette prime est d'un montant annuel de 239,73 euros bruts par heure de réduction.

Pour les années suivantes, la prime forfaitaire est d'un montant de 158,75 euros bruts par heure de réduction.

Les collaborateurs âgés de 54 ans et plus, qui ont souhaité réduire leur base horaire contractuelle à 21 heures dans le cadre des dispositions prévues par l'accord relatif au contrat de génération conclu en date du 28 octobre 2013, pourront, s'ils le souhaitent, bénéficier d'une répartition de leur base hebdomadaire contractuelle sur 3 jours consécutifs comme suit : jeudi, vendredi, samedi pour la première semaine puis lundi, mardi et mercredi pour la semaine suivante.

Pour les employés entrant dans la période de trois années précédant le départ à la retraite et pouvant le justifier auprès de leur service Ressources Humaines, le montant de la prime est maintenu sans dégressivité à hauteur du montant de 239,73 euros à compter du 1er juillet 2017.

Ainsi dès lors qu'ils justifieront de leur départ à la retraite dans les trois années à venir, ils bénéficieront de ce nouveau barème de la prime forfaitaire senior de passage à temps partiel.

Les autres salariés continueront à bénéficier du barème de prime forfaitaire senior en vigueur.

Cette prime forfaitaire senior sera versée en 4 fois à la date d'échéance de paie à la fin de chaque trimestre et jusqu'au départ à la retraite. Elle sera proratisée la première année et la dernière année en fonction du nombre de mois travaillés à temps partiel.

En cas d'absence pour maladie, hospitalisation, absence non rémunérée, accident de trajet, la prime forfaitaire senior est minorée d'un trois cent soixante cinquième par journée d'absence.

NB : Pour les salariés bénéficiant de ce dispositif, ces nouveaux montants leur seront applicables à compter du 1er juillet 2017 et se substitueront aux montants perçus précédemment, sans rétroactivité sur les sommes déjà versées.

8-1.2.5 Congé d'ancienneté Cadres et Agents de maîtrise.

Quelle que soit son ancienneté, un cadre ou agent de maîtrise âgé de :

- 55 ans bénéficiera au minimum de 1 jours d'ancienneté
- 56 ans bénéficiera au minimum de 2 jours d'ancienneté
- 57 ans bénéficiera au minimum de 3 jours d'ancienneté
- 58 ans bénéficiera au minimum de 4 jours d'ancienneté
- 59 ans bénéficiera au minimum de 5 jours d'ancienneté

Les jours ne se cumulent pas avec ceux acquis au titre de l'ancienneté tels que définis par l'article 7-1.2. de la Convention collective de branche et par l'article 4 de l'Annexe II « Agents de maîtrise et techniciens » .

Le cadre ou l'agent de maîtrise bénéficient du plus avantageux des calculs.

Les cadres ou agents de maîtrise concernés peuvent, s'ils le souhaitent transférer ces jours dans leur compte épargne temps, dans la limite prévue aux titres 54 des accords Carrefour du 31 mars 1999 et Continent France du 4 décembre 2000.

8-1.2.6 Transformation de la prime forfaitaire seniors en jours forfaitaires seniors pour les salariés de la catégorie « Employés – Ouvriers ».

Pour les employés travaillant initialement à temps complet ou à temps partiel 30 heures, et bénéficiant ou souhaitant bénéficier d'une réduction de leur temps de travail dans les conditions fixées par l'accord sur le contrat de génération, il est créé une option nouvelle : la conversion sous forme de jours de l'équivalent de cette prime forfaitaire senior.
Ces jours sont dénommés « jours forfaitaires senior ».

Dans la limite de trois années précédant son départ à la retraite, le salarié peut opter pour l'utilisation en jours de cette prime forfaitaire senior.

Le barème de conversion en jours est indiqué ci-après.

A l'occasion de cette demande, le collaborateur devra signer un avenant correspondant à la nouvelle base contrat choisie.

Le salarié acquiert ces jours dès qu'il a opté pour cette conversion dans les trois ans précédant son départ en retraite, dans la limite de 47 jours par an, soit 3.9 jours par mois pour un passage de 35 heures à 21 heures ou en cessation d'activité (0 heure) par exemple.

<u>Pour les salariés à temps complet :</u>

Pour un salarié 35h (à l'origine) :	
Nombre d'heures travaillées (pointées)	Nombre de jours forfaitaires senior par an (base payée 35h)
32h	12,0
28h	23,5

25,6h	34,0
25h	35,0
22,4h	44,0
21h	47,0
0h	47,0

Pour les salariés à temps partiel supérieur ou égal à 30h (à l'origine) :

Pour un salarié à temps partiel supérieur ou égal à 30h (à l'origine) : Gain en jours par heure de réduction du temps de travail = 3.90 jours avec un plafond maximum de 35 jours pour un passage à 21heures ou à 0 heures.

Ces dispositions seront applicables à partir du 1er juillet 2017.

8-1.2.7 Les choix à la carte des salariés de la catégorie « Employés Ouvriers » (accord du 23 décembre 2015)

Les employés peuvent arbitrer entre temps et argent, selon leurs préférences au moment de leur départ à la retraite. Plusieurs options s'offrent à eux. Ils peuvent choisir de commencer à faire un bilan orientation retraite (voir 8-1.4).

La dispense totale ou partielle d'activité : Organisation des mesures « temps »

A la demande de l'employé, les services RH établiront la durée en jours ouvrés de la dispense totale ou partielle d'activité correspondant, le cas échéant, à l'épuisement, dans l'ordre suivant, des congés payés, du Compte Epargne Temps, du Congé de fin de Carrière, de l'allocation exceptionnelle Temps Epargne Retraite, le cas échéant des jours supplémentaires CET, des jours forfaitaires seniors, et de l'allocation de départ à la retraite sous la forme d'un crédit en jours.

Une fois connu le nombre de jours ouvrés auquel l'employé a droit en raison de la liquidation en temps de l'ensemble de ses épargnes, il fixera la date à compter de laquelle il sera en dispense d'activité jusqu'à la cessation de son contrat de travail correspondant à l'entrée en jouissance de ses droits à pension :

- Si la durée de la dispense totale ou partielle est inférieure à ses droits, leur solde sera payé avec le solde de tout compte lors de la rupture du contrat de travail.

- Si la durée de la dispense totale ou partielle est supérieure à ses droits, il pourra bénéficier d'un congé sans solde dans la limite d'un mois. Cette période ne sera pas rémunérée et ne produira pas de droits à congés payés.

La réduction du temps de travail : Organisation des mesures « temps et argent »

L'employé qui souhaite réduire son temps de travail peut, conformément à l'article 3 de l'accord sur l'accompagnement des fins de carrière des salariés ayant le statut Employés-Ouvriers du 23 décembre 2015, réduire son temps travail, tout en percevant aux échéances habituelles de paie en complément de son salaire réduit à due concurrence, un complément de rémunération à hauteur du salaire mensuel avant réduction du temps de travail.

Le différentiel entre le temps travaillé et le temps payé sera alimenté sous forme de jours payés via les compteurs suivants : congés payés, Compte Epargne Temps, Congé de fin de Carrière, allocation exceptionnelle Temps Epargne Retraite, le cas échéant jours supplémentaires CET, jours forfaitaires seniors, et allocation de départ à la retraite sous la forme d'un crédit en jours.

L'employé qui souhaite bénéficier de ce dispositif devra en faire la demande aux services RH et justifier de sa demande de liquidation de pension.

Le départ en retraite : les mesures « Argent »

L'employé qui souhaite partir en retraite tout en travaillant jusqu'au dernier jour percevra avec son solde de tout compte ses droits non soldés à date ainsi que son allocation de départ à la retraite.

Il pourra également liquider les différentes épargnes qu'il aura alimentées durant sa période d'activité et notamment : Compte épargne temps, Congé de fin de carrière, les deux comptes ayant pu être alimentés par l'allocation exceptionnelle en jours 2015, le cas échéant par les jours supplémentaires CET ainsi que le Perco qui aura été abondé.

8-1.3 Réunion de réflexion sur la gestion des salaries seniors

Soucieuse de la qualité de la gestion des salariés seniors dans l'entreprise, la Direction des établissements mettra une fois par an à l'ordre du jour d'une réunion du CHSCT une analyse de la situation de l'établissement au regard de la gestion des salariés seniors et, si nécessaire, sur la recherche de solutions visant à l'amélioration de la qualité de leurs conditions de travail.

Les absences nécessitées par l'assistance à ces réunions seront considérées comme temps de travail et n'entraîneront aucune réduction de salaire.

8-1.4 Le bilan orientation retraite des « Employés – ouvriers » (accord sur l'accompagnement des fins de carrière du 23 décembre 2015)

Dans le cadre de l'accord relatif au contrat de génération du 28 octobre 2013, l'entreprise s'est engagée à mettre en place un dispositif de reconstitution de carrière pour les salariés âgés de 57 ans et plus.

Afin de pérenniser ce dispositif, celui-ci est directement intégré dans l'accord sur l'accompagnement de fins de carrière des salariés ayant le statut Employés-Ouvriers du 23 décembre 2015 pour devenir un véritable service à l'égard des employés souhaitant compléter leur information sur leur projet de retraite.

L'entreprise fera appel à une société prestataire de service qui sera sélectionnée pour son expertise technique et sa qualité de service dans le domaine de la retraite. Cette société prendra connaissance du contexte des hypermarchés et du profil des salariés qui la composent.

Sur la base du volontariat, les salariés qui souhaitent adhérer à ce service, transmettront, à la société prestataire de services, après avoir averti la direction de leur établissement :

- un formulaire qui validera leur candidature,
- les informations individuelles permettant de constituer le bilan individuel retraite.

Sur la base des renseignements fournis par le salarié, la société prestataire de service établira un bilan individuel retraite retraçant :

- l'ensemble de la carrière du salarié,
- les périodes non cotisées ou non validées,
- les caisses de cotisation retraite du régime général et du régime complémentaire,
- L'âge et la date de liquidation de départ en retraite à taux plein,
- Une simulation de la pension de retraite à taux plein.

Dans les 12 mois suivant l'adhésion, le salarié pourra bénéficier, à sa demande expresse, de bilans individuels de retraite permettant de simuler des hypothèses de calcul de liquidation de départ en retraite différentes du taux plein.
En complément de l'accompagnement par les services Ressources Humaines, le prestataire choisi pour réaliser ces bilans sera également informé et formé à l'utilisation des mesures prévues dans l'accord sur l'accompagnement de fins de carrière des salariés ayant le statut Employés-Ouvriers du 23 décembre 2015 afin d'accompagner le salarié qui le souhaite dans les différents choix qui s'offrent à lui dans les 2 ans précédant son départ à la retraite.

Extrait de l'article 2 de l'accord sur l'accompagnement des fins de carrière des salariés ayant le statut Employés-Ouvriers du 23 décembre 2015.

La monétisation de l'épargne au moment du départ en retraite

A. La liquidation du PERCO et le bénéfice au moment du départ en retraite des abondements de l'employeur

L'accord Groupe du 17 juin 2010 prévoit que les employés peuvent ouvrir un Plan d'Epargne pour la Retraite Collectif (PERCO), ce qui leur permet au moment de leur retraite de disposer, à leur choix, soit d'un capital, soit d'une rente viagère, soit encore d'un panachage entre ces deux modes de sortie.

Cet accord prévoit également un abondement de l'employeur. Cet abondement, accumulé au fil du temps, vient augmenter les sommes disponibles au moment du départ à la retraite.

Enfin, les employés peuvent profiter de la possibilité qui leur est offerte par l'accord du 17 juin 2010 de verser sur le PERCO les droits épargnés issus d'un Compte Epargne Temps, ce qui leur permet de bénéficier d'un régime fiscal et social de faveur, au jour de la signature du présent accord, cette épargne étant augmentée de l'abondement de l'employeur.

B. La monétisation de l'épargne en temps au moment du départ en retraite

Le Compte Epargne Temps permet aux employés d'épargner du temps, qu'ils peuvent monétiser au moment de leur départ à la retraite.

Ainsi, l'accord du 24 novembre 2014 sur le Compte Epargne Temps prévoit que les employés peuvent épargner, dans la limite de 30 jours ouvrés :

- les droits restants lors du traitement de fin de période,

- les jours de repos supplémentaires, les jours de congés d'ancienneté, les jours de congés de fractionnement, les jours d'habillage, les congés payés au-delà du congé principal de quatre semaines dans la limite de six jours ouvrables par an.

La monétisation peut être demandée lors du départ en retraite.

C. L'allocation exceptionnelle Temps Epargne Retraite, monétisée en vue ou au moment du départ en retraite

L'article 1.1.B du présent accord prévoit le versement d'une allocation exceptionnelle de Temps Epargne Retraite sur une ligne spécifique du Compte Epargne Temps.
Par ailleurs, l'article 1.1.C.d) du présent prévoit également le versement de jours supplémentaires de CET sous certaines conditions.

Extrait de l'article 5 de l'accord sur l'accompagnement des fins de carrière des salariés ayant le statut Employés-Ouvriers du 23 décembre 2015.

Entrée en vigueur de l'accord et règle de non-cumul

5.1 Entrée en vigueur de l'accord

Le présent accord est applicable à compter du 31 décembre 2015.

Les salariés ayant informé leur employeur avant le 31 décembre 2015 de leur départ à la retraite, et qui partent effectivement en retraite avant le 31 décembre 2016 bénéficieront de la mesure de compensation prévue par l'article 1.1.C.a).

5.2 Règle de non-cumul

Le calcul de l'allocation de départ en retraite des employés est modifié par le présent accord.

Dans le même temps, il est accordé une allocation exceptionnelle de temps épargne retraite.

En tant que de besoin, il est rappelé qu'en aucune façon, un salarié ne peut bénéficier à la fois de l'allocation exceptionnelle de temps épargne retraite prévue par le présent accord et de l'allocation de départ à la retraite calculée suivant les stipulations de l'article 7-1 de l'accord du 25 mars 2013 (article 10 de l'Annexe 1 de la convention collective dans sa rédaction antérieure au présent accord), avant leur révision par le présent accord.

Extrait de l'article 6 de l'accord sur l'accompagnement des fins de carrière des salariés ayant le statut Employés-Ouvriers du 23 décembre 2015.

Divers

Les parties conviennent que le présent accord ne sera pas impacté par une éventuelle modification du régime fiscal et social en vigueur lors de sa conclusion.

Accord d'entreprises relatif au contrat de génération applicable du 1er octobre 2016 au 31 décembre 2018 [Accord à durée déterminée prorogé jusqu'au 31 décembre 2025]

ACCORD D'ENTREPRISES SUR LE CONTRAT DE GENERATION

ENTRE

Les sociétés CARREFOUR HYPERMARCHÉS SAS et Centre de Formation et de Compétences représentées par Agnès BEKOURIAN, Directrice des Relations Sociales

D'une part,

ET

Les Organisations Syndicales ci-dessous désignées :

- LA CONFEDERATION FRANCAISE DEMOCRATIQUE DU TRAVAIL (C.F.D.T.), Représentée par Monsieur Sylvain MACE, Délégué Syndical de Groupe France, dûment habilité ;

- LA CONFEDERATION FRANCAISE DE L'ENCADREMENT / CONFEDERATION GENERALE DES CADRES (C.F.E. / C.G.C-S.N.E.C.), Représentée par Monsieur Gérard BASNIER, Délégué National Hypermarchés, dûment habilité ;

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

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

D'autre part,

Suite aux réunions paritaires du 21 novembre 2016, du 21 décembre 2016, du28 février 2017 et du 24 mars 2017, il est convenu le présent accord d'entreprises.

SOMMAIRE

TITRE 1 : ANALYSE PRÉALABLE À LA NÉGOCIATION DE L'ACCORD & DÉFINITION DES TRANCHES D'ÂGES PRIORITAIRES P4
TITRE 2 : FAVORISER L'INSERTION DURABLE DES JEUNES ET LES ACCOMPAGNER PAR LA FORMATION P5
ARTICLE 1 : Favoriser le recrutement des jeunes en contrat à durée indéterminée P5
1.1 LA PROMOTION DE L'ALTERNANCE : APPRENTISSAGE ET PROFESSIONNALISATION P5
1.1.1 Développer les contrats de professionnalisation P6
1.1.2 Développer les contrats d'apprentissage P7
1.2 Insertion des jeunes issus des quartiers sensibles P7
1.3 Le recours aux stages au sein de l'entreprise P8
1.4 Soutien à l'intégration des alternants et des stagiaires P9
ARTICLE 2 Accompagner et former les jeunes embauchés P9
2.1 Le parcours de formation « obligatoire » P10
2.2 Le parcours de formation «adapté» P11
2.3 Le Passeport Formation Individuel P12
ARTICLE 3 : Accueil et Intégration des nouveaux embauchés P12
3.1 Le parcours d'accueil du nouvel embauché P12
3.1.1 La journée d'accueil P13
A – Première demi-journée P13
B – Deuxième demi-journée P14
3.1.2 La désignation d'un référent chargé de l'accueil du nouvel embauché dans l'entreprise P14
3.1.3 Le parcours métier du nouvel embauché P14
3.2 MODALITES DE MISE EN ŒUVRE D'UN ENTRETIEN DE SUIVI ENTRE LE JEUNE EMBAUCHE, SON RESPONSABLE HIERARCHIQUE, SON TUTEUR ET SON REFERENT P15
Article 4. Renforcement de l'employabilité des jeunes P15
Article 5. Accompagnement des salariés étudiants P16
TITRE 3 : FAVORISER L'EMPLOI ET LE MAINTIEN EN POSTE DES SALARIÉS SENIORS P16
ARTICLE 1 Objectif chiffré en matière d'embauche des salariés seniors P17
ARTICLE 2 Amélioration des conditions de travail et prévention de la pénibilité et objectif chiffré de maintien dans l'emploi des salariés seniors P17
2.1 L'amélioration des conditions de travail P17
2.1.1. Réduire les risques d'accident du travail et de maladie professionnelle par la formation P18
2.1.2. La prévention médicale pour les seniors P18
2.2 Prévenir la pénibilité P18
2.2.1 Les seniors employés et agents de maitrise P18
2.2.2 Les seniors cadres P19
2.2.3. Prévenir la pénibilité par la formation P19
2.2.4. L'entretien de prévention « senior » P20
2.3 Favoriser le maintien dans l'emploi des salariés seniors P20
ARTICLE 3 L'anticipation des évolutions professionnelles et la gestion des âges P21
3.1 L'entretien Seniors P21
3.2 Le plan d'action personnalisé pour les salariés seniors âgés de 50 ans P21
3.2.1 Une action de formation P22
3.2.2 Un bilan de carrière senior P22
3. 3 Mobilité professionnelle et géographique des salariés seniors P22
ARTICLE 4 Le développement des compétences, des qualifications et l'accès à la formation P23
4.1 Un socle minimum d'actions de formation pour les seniors de 50 ans et plus P23
4.2 L'accès des seniors à la professionnalisation P24

4.3 Validation des acquis de l'expérience pour les salariés seniors P24
4.4 Congé individuel de formation : priorité d'accès pour les salariés seniors P25
ARTICLE 5 L'aménagement des fins de carrière et la transition entre activité et retraite P25
5.1 AMÉNAGEMENT FINS DE CARRIERE P25
5.1.1 Aide au passage à temps partiel des salariés seniors P25
5.1.1.1 Concernant les salariés à temps complet des catégories « employés » et « agents de maîtrise » P26
5.1.1.2 Concernant les salariés des catégories « employés » et « agents de maîtrise » et dont l'horaire hebdomadaire contractuel est au moins égal à 30 heures P27
5.1.1.3 Dispositions complémentaires concernant les salariés seniors bénéficiant du temps partiel seniors, catégories « employés » et « agents de maîtrise » P29
5.1.2 Concernant les salariés « Seniors » de la catégorie « cadres » P30
A. L'accès à un dispositif de forfait jours « réduit » Senior P30
B. L'aide pour favoriser l'accès au dispositif de forfait jours « réduit » Senior P31
C. Dispositions complémentaires concernant les salariés « seniors » de la catégorie « Cadre » bénéficiant d'un forfait jours « réduit » P32
5.1.3 Le dispositif de « transition retraite » des cadres P33
A. Conditions pour bénéficier du forfait jours « Transition Retraite » P33
B. Allocation d'une prime forfaitaire « Transition Retraite » P34
C. Droit de retour au forfait jours de 215 jours P35
5.1.4 Cotisations retraite P35
A. Pour les employés et agents de maitrise P35
B. Pour les cadres P35
5.2 FAVORISER LE RACHAT DES COTISATIONS ASSURANCE VIEILLESSE P35
5.3 TRANSITION ENTRE ACTIVITÉ ET RETRAITE P36
5.3.1 Le programme d'information « retraite » de Carrefour Hypermarchés P36
5.3.2 Des entretiens individuels P37
5.3.3 Un livret d'informations relatif aux dispositions seniors P37
5.4 RECONSTITUTION DE CARRIÈRE P37
TITRE 4 : LA TRANSMISSION DES SAVOIRS ET DES COMPÉTENCES P38
TITRE 5 : L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES ET LA MIXITÉ PROFESSIONNELLE P40
TITRE 6 : SENSIBILISER ET COMMUNIQUER SUR NOS ENGAGEMENTS P40
TITRE 7 : MODALITÉS DE SUIVI ET D'ÉVALUATION DU PRÉSENT ACCORD P41
TITRE 8 : CALENDRIER PRÉVISIONNEL DE MISE EN ŒUVRE DES ENGAGEMENTS P41
TITRE 9 : DISPOSITIONS FINALES P41
Article 1 : Négociation unique sur le thème du contrat de génération P41
Article 2 : Durée de l'accord P42
Article 3 : Clause de rendez-vous P42
Article 4 : Révision P42
Article 5 : Dénonciation P43
Article 6 : Adhésion P43
Article 7 : Dépôt et publicité P43

PREAMBULE

La Direction et les partenaires sociaux ont signé le 28 octobre 2013 un accord de contrat de génération marquant l'engagement de l'entreprise et son implication pour l'égalité des chances des jeunes et des seniors et sa volonté de favoriser la transmission des connaissances.

Cet accord arrivant à échéance, les parties se rencontrent de nouveau afin de prolonger et de renforcer les mesures précédemment mises en place.

Les parties rappellent leur attachement à valoriser les mesures intergénérationnelles afin de renforcer l'employabilité des plus jeunes comme celle des seniors tout en enrichissant les conditions d'un mieux vivre ensemble dans l'entreprise.

Les parties conviennent de revoir la périodicité de l'accord et de ses indicateurs afin de mettre en place un suivi mieux adapté et plus performant, notamment au niveau de l'établissement, et de gagner ainsi en efficacité dans la mise en œuvre de notre politique sociale.

TITRE 1 : ANALYSE PREALABLE A LA NEGOCIATION DE L'ACCORD & DEFINITION DES TRANCHES D'AGES PRIORITAIRES

Dans le cadre de la négociation portant sur le contrat de génération, un diagnostic préalable à la négociation a été réalisé afin de déterminer, au regard de la population de notre entreprise, les salariés pouvant être définis comme *Jeunes* ou *Seniors*.

D'après ce diagnostic et après concertation avec les partenaires sociaux, les parties signataires conviennent que le présent accord s'applique à l'ensemble des salariés des sociétés relevant de son champ d'application, titulaires d'un contrat de travail à durée indéterminée ou déterminée appartenant à l'une des tranches d'âges suivantes :

- Sont considérés comme salariés jeunes, ceux dont l'âge ne dépasse pas 26 ans, à la date d'entrée en vigueur de l'accord ;

La mention « jeune » concernera également les salariés âgés de moins de 30 ans et bénéficiant de la reconnaissance de travailleur handicapé.

- Sont considérés comme salariés seniors, ceux dont l'âge est supérieur ou égal à 45 ans, à la date d'entrée en vigueur de l'accord ;

Ainsi, selon son âge, chaque salarié concerné pourra prétendre au bénéfice des mesures définies dans le présent accord, adaptées à son âge et destinées à le maintenir le plus longtemps possible dans l'emploi.

TITRE 2 : FAVORISER L'INSERTION DURABLE DES JEUNES ET LES ACCOMPAGNER PAR LA FORMATION

Les parties signataires conviennent qu'une politique d'emploi pérenne des jeunes passe par des dispositifs adaptés tant en termes de recrutement, d'intégration et de formation.

Article 1. Favoriser le recrutement des jeunes en contrat à durée indéterminée

L'objectif global au niveau de l'ensemble des sociétés entrant dans le périmètre du présent accord de recrutements en contrat à durée indéterminée de jeunes répondant aux conditions d'âge définies au Titre 1 ci-dessus est de 23% minimum des embauches effectuées par les sociétés entrant dans le périmètre du présent accord au terme du présent accord.

Cet objectif s'entend toutes sources de recrutements confondues : recrutement direct en contrat à durée indéterminée ou à l'issue d'un contrat à durée déterminée, d'un contrat en alternance (contrat d'apprentissage, contrat de professionnalisation…), ou de toute autre forme de contrat d'insertion.

Concernant les jeunes déjà titulaires d'un contrat à durée déterminée ou d'un contrat en alternance, leurs candidatures seront examinées en priorité.

Une attention particulière est apportée pour maintenir une proportion d'embauches de femmes conforme aux objectifs de l'accord sur l'égalité professionnelle hommes femmes du 19 décembre 2014.

Le nombre d'embauches et effectifs totaux seront évalués chaque année en « effectifs inscrits ».

Un suivi de cet engagement sera effectué à l'aide des indicateurs suivants :

- le nombre total de recrutement de jeunes au sens de l'accord
- la proportion de jeunes au sens de l'accord
- parmi les jeunes recrutés en CDI, ceux qui ont intégré l'entreprise par le biais d'un contrat étudiant de moins de 30h.

1.1. La promotion de l'alternance : apprentissage et professionnalisation

L'alternance est un moyen permettant aux jeunes de découvrir l'entreprise et d'apprendre un métier.

Conscients que l'entreprise a une responsabilité sociale, la Direction et les partenaires sociaux veilleront à:

- Faciliter l'intégration des salariés en favorisant la montée en compétence des nouveaux embauchés,

- Répondre au plan de succession à travers le renouvellement des générations, la détection des talents et l'anticipation des besoins tant dans les métiers en évolution que dans les métiers en tension et émergents,
- Renforcer le tutorat, en donnant prioritairement accès à nos salariés seniors à des formations adaptées de façon à pérenniser la transmission de nos savoir-faire et savoir-être.

La formation en alternance doit contribuer au renforcement de la mixité des emplois.

Au terme du précédent accord, Carrefour Hypermarchés avait recruté environ 6 300 alternants et transformé en CDI près de 1 100 alternants.

Afin de poursuivre cet engagement, la direction de Carrefour Hypermarchés s'engage à recruter, avant le terme du présent accord, 5 000 jeunes au sens du présent accord en contrat de professionnalisation et en contrat d'apprentissage et de porter à 50% le taux de transformation en CDI des contrats en alternance. .

De sorte, l'entreprise pourra être amenée à adapter les engagements mentionnés ci-dessus en fonction des demandes et notamment en cas de difficultés du marché de l'emploi.

Une campagne de communication sera mise en place afin de faire découvrir nos métiers aux jeunes générations et plus particulièrement sur les métiers de bouche.

En effet, les métiers de bouche ayant été identifiés comme des métiers « en tension » c'est-à-dire, que leurs compétences particulières font défaut dans notre entreprise mais aussi sur le marché du travail, la Direction s'engage à favoriser la formation en alternance sur ces métiers.

Le diagnostic préalable ayant, par ailleurs, révélé que la pyramide des âges a vieilli et que les métiers de bouche sont particulièrement touchés, la Direction s'engage à ce que les métiers de bouche représentent 2/3 des embauches des contrats en alternance.

Un suivi de cet engagement sera effectué à l'aide des indicateurs suivants :

- le nombre de jeunes au sens de l'accord recrutés en alternance (contrat de professionnalisation ou apprentissage)
- le nombre de jeunes au sens de l'accord recrutés en alternance dans le cadre du métier de bouche
- le taux de transformation des contrats en alternance en CDI

1.1.1. Développer les contrats de professionnalisation

Le recrutement des contrats de professionnalisation permettra de répondre à la nécessité de renouveler les générations d'une part, et à la nécessité de répondre à la qualité de service clients, d'autre part. La durée de ces contrats est de six mois minimum.

La Direction en concertation avec les partenaires sociaux se fixe comme objectif d'accroître l'employabilité des salariés concernés par ce dispositif et de les faire monter en compétences dans le but d'augmenter le taux de transformation de contrats de professionnalisation en CDI.

Ainsi, le salarié en contrat de professionnalisation bénéficiera :

- d'un parcours de formation de six mois,
- d'une préparation à un Certificat de Qualification Professionnelle (CQP reconnu au niveau de la Branche),

1.1.2. Développer les contrats d'apprentissage

Carrefour Hypermarchés a la volonté d'ouvrir l'apprentissage sur différents métiers. Ce développement nécessite notamment la mise en place de nouveaux partenariats avec les Centres de Formation des Apprentis (CFA).

Dans ce cadre, la Direction se fixe pour objectif de recruter des jeunes en contrat d'apprentissage d'une durée minimale de douze mois pendant l'application du présent accord.

Le salarié en contrat d'apprentissage bénéficiera :

- d'un parcours de formation étalé de 12 à 36 mois en fonction du diplôme préparé,
- de la possibilité d'obtenir un diplôme allant du niveau CAP à la licence Distrisup
- d'une formation en Centre de Formation des Apprentis (CFA),
- d'un accompagnement par un « Maître d'apprentissage » ayant suivi préalablement le cursus de formation « tuteur » choisi prioritairement parmi les salariés seniors.

1.2. Insertion des jeunes issus des quartiers sensibles

Depuis de nombreuses années, Carrefour Hypermarchés s'est engagée dans des actions relatives à l'insertion des jeunes issus des quartiers sensibles ou des jeunes issus de milieux défavorisés.

Des opérations comme « nos quartiers ont du talent » ont permis à des jeunes de s'insérer dans la vie professionnelle et de rejoindre nos hypermarchés.

Dans le cadre de sa responsabilité sociétale, Carrefour Hypermarchés a réaffirmé son engagement en signant une Charte en faveur de l'emploi des jeunes issus des quartiers sensibles ainsi qu'une Convention précisant les actions concrètes envisagées par Carrefour.

Pour la durée du présent accord, les actions suivantes seront mises en œuvre :

- Développement des dispositifs type passerelle, préparation opérationnelle à l'emploi visant à favoriser par la formation l'intégration des publics éloignés de l'emploi, pour les ouvertures de magasins et de Drive,
- Accompagnement des jeunes vers l'entreprise et l'emploi grâce aux actions de parrainage et de coaching,
- Soutien au recrutement au travers de l'alternance,
- Développement des rencontres avec les demandeurs d'emploi au travers de forums préparés pour lesquels une identification des besoins a été réalisée ainsi que la découverte des métiers dans les magasins.

Pour chacune de ces actions, le ministère de la ville ou ses représentants locaux rencontreront les représentants de Carrefour pour rechercher les moyens opérationnels d'y intégrer une proportion significative d'habitants des quartiers en politique de la ville.

1.3. Le recours aux stages au sein de l'entreprise

Carrefour Hypermarchés accorde une très grande importance à la formation tant universitaire que professionnelle. Elle entend continuer à privilégier le recrutement de jeunes, diplômés ou non, dès la fin de leur cursus de formation.

A ce titre, l'entreprise a développé des partenariats avec des établissements spécialisés dans les métiers de bouche mais également dans les services afin de pouvoir accueillir des jeunes à la recherche de stages afin de compléter leur formation.

Le stage est le plus souvent une période de formation, d'apprentissage ou de perfectionnement qui dure quelques jours à plusieurs mois en entreprise. Il peut être également une opportunité pour des jeunes du collège de découvrir le monde de l'entreprise.

Les parties signataires réaffirment leur volonté de porter une attention particulière au statut des stagiaires présents dans l'entreprise.

La Direction s'engage ainsi à proposer chaque année des stages rémunérés d'une durée minimale d'un mois s'inscrivant dans le cadre d'un cursus pédagogique et complétant une formation initiale théorique, conformément aux dispositions légales.

La 1ère demi-journée d'accueil telle que prévue au paragraphe 3.1.1 du présent accord s'appliquera de fait aux stagiaires intégrant l'entreprise, peu importe la durée du stage.

Un suivi du nombre d'étudiants bénéficiant d'un stage rémunéré sera effectué.

1.4. Soutien à l'intégration des alternants et des stagiaires

Aux termes de l'accord relatif à l'égalité professionnelle hommes femmes du 19 décembre 2014, il est convenu dans ses dispositions traitant des embauches, qu'afin de favoriser la découverte des métiers des hypermarchés, *« il sera proposé aux étudiants qui le souhaitent, une journée au sein de nos établissements qui leur permettra de découvrir les différents métiers traditionnellement occupés par les hommes et les femmes de Carrefour sous la responsabilité d'un ou plusieurs cadres de l'entreprise »*.

Dans le présent accord, l'entreprise réaffirme l'engagement issu de l'accord relatif à l'égalité professionnelle hommes femmes permettant aux étudiants qui le souhaitent de découvrir les différents métiers de nos hypermarchés dans le cadre d'une journée de découverte.

A l'issue d'un stage étudiant ou en fin de contrat d'alternance, en complément de l'engagement précédent, les jeunes bénéficieront d'un entretien afin d'échanger sur l'expérience professionnelle vécue dans l'entreprise, leurs attentes et les opportunités professionnelles existantes au sein de l'entreprise.

La part d'ex-stagiaires ou ex-alternants embauchés en CDI et en CDD, parmi les jeunes au sens du présent accord sera suivie chaque année.

Article 2. Accompagner et former les jeunes embauchés

L'accès à la formation concerne les hommes et les femmes quels que soit l'âge et la catégorie professionnelle.

Carrefour hypermarchés a toujours fortement investi dans sa politique de formation en allant au-delà des seules obligations légales. De plus, chaque année, le plan de formation de chaque établissement s'inscrit dans le cadre de la stratégie de l'entreprise.

Afin de faciliter l'intégration des jeunes générations intégrant l'entreprise, la direction s'engage à développer un parcours de formation spécifique :

- Un parcours « obligatoire » dès l'intégration, afin d'apprendre les fondamentaux et le fonctionnement de l'entreprise,
- Un parcours « adapté » qui permettra d'accompagner et de suivre l'évolution du jeune dans son environnement professionnel.

L'entreprise et les partenaires sociaux ont souhaité s'engager dans un plan d'employabilité durable de façon à assurer aux salariés la capacité de s'adapter aux évolutions de leur métier et d'accroître leur capacité à occuper un emploi.

L'objectif de ce plan d'employabilité durable est non seulement de permettre aux salariés -qu'ils soient déjà en CDI ou nouveaux embauchés- d'être acteurs de leur parcours professionnel, de diversifier leur activité et de leur donner des perspectives d'évolutions ou de nouvelles orientations professionnelles, mais aussi de détecter les talents et d'améliorer le service aux clients dans les secteurs en lien avec l'activité commerciale.

Les parties conviennent ainsi de renforcer l'employabilité des salariés en développant notamment le recours à des parcours de professionnalisation s'inscrivant dans le cadre d'un Certificat de Qualification Professionnelle (CQP), parcours de formation qualifiants et reconnus dans la branche d'activité du commerce à prédominance alimentaire.

2.1 Le parcours de formation « obligatoire »

Les jeunes intégrant l'entreprise devront obligatoirement suivre un programme minimum de formation relatif à l'hygiène et à la sécurité, à la culture « client » ainsi qu'une sensibilisation à la prévention des risques professionnels.

- **Formations relatives à l'hygiène et à la sécurité**

Ces formations auront pour objet de permettre aux jeunes nouveaux embauchés de prendre connaissance des précautions à prendre pour assurer leur propre sécurité et celle de leurs collègues. Ces actions porteront sur :

- Les informations générales du magasin ainsi que sur les conditions de circulation dans l'établissement
- Les conditions d'exécution du travail et notamment sur les règles d'utilisation et de fonctionnement du matériel et ou machines
- Une préparation aux risques liés à l'activité physique (PRAP)
- La conduite à tenir en cas d'accident et ou d'incendie

- **Formations orientées client**

Ces actions de formation doivent permettre aux salariés d'acquérir les comportements et les gestes adaptés en toutes circonstances :

- Connaître les principales règles que s'est fixée l'entreprise afin de mieux servir le client, notamment en matière d'accueil client, de charte de qualité et de politique commerciale.

- **Sensibilisation à la prévention des risques professionnels**

Afin de prévenir et d'éviter les risques professionnels, les nouveaux embauchés seront sensibilisés sur la prévention des risques professionnels.

Ce programme de formation « obligatoire » devra également être complété par un programme de formation « adapté » dès la 1ère année d'intégration.

2.2 Le parcours de formation « adapté»

- **Pour les nouveaux embauchés :**

À l'issue du parcours de formation obligatoire, les jeunes au sens du présent accord auront accès aux dispositifs de formation et de qualification, au même titre que les autres salariés de l'entreprise.

Afin de renforcer leur employabilité dès l'intégration, ils pourront bénéficier d'un contrat de professionnalisation dans le cadre d'un CQP « Employé de commerce », « Boucher », « Animation de rayon », « Management de rayon », « CQP Métiers Produits Frais » (marée, charcuterie fromage, fruits & légumes), ou un contrat d'apprentissage leur permettant de préparer un diplôme du CAP au Bac+3 dans les secteurs alimentaires, non alimentaires et services.

Ce dispositif favorisera ainsi l'amélioration du taux de transformation de contrats d'alternance en CDI et la détection des jeunes talents et contribuera à pérenniser la transmission des savoir-faire ainsi que d'anticiper les besoins dans les métiers en évolution et/ou dans les métiers en tension.

- **Pour les salariés déjà titulaires d'un CDI**

Afin de s'inscrire dans la continuité de l'engagement pris de développer l'employabilité de l'ensemble des salariés, il sera proposé à des jeunes déjà en poste dans l'entreprise et titulaires d'un CDI de s'engager dans une démarche CQP afin de valoriser et/ou d'acquérir de nouvelles compétences et de leur permettre ainsi d'être acteurs de leur parcours professionnel.

Pour ce faire, chaque magasin portera à la connaissance des salariés concernés, les opportunités de démarche CQP inscrites dans le cadre de leur plan de formation tenant compte notamment des besoins liés au plan de succession. Les salariés intéressés pourront se porter volontaires pour intégrer la démarche CQP.

Une attention particulière sera apportée aux salariés concernés les moins qualifiés.

Ces formations viendront en complément des formations en lien avec la stratégie de l'entreprise.

De même, ils pourront bénéficier de formations basées sur le développement personnel dans le respect du « catalogue de formation Carrefour ».

Conformément à l'accord sur les négociations annuelles obligatoires de 2017, pour encourager les salariés à s'investir dans ces parcours qualifiants une prime d'un montant forfaitaire de 100 € bruts sera versée à chaque collaborateur qui aura obtenu son CQP reconnu par notre branche d'activité. Cette prime sera versée pour les CQP obtenus validés à partir du 1er mars 2017.

2.3 Le Passeport Formation Individuel :

Les parties conviennent que les jeunes au sens du présent accord bénéficieront, comme l'ensemble des salariés, d'un document individuel qui formalisera l'ensemble des actions et parcours de formation suivis au sein de l'entreprise. Cette formalisation prendra la forme d'un Passeport Formation Individuel, retraçant le parcours global de formation suivi par chaque salarié dont il pourra disposer personnellement. Lors des entretiens individuels, ce document pourra être commenté et si le collaborateur le souhaite, de nouvelles formations pourront être proposées à cette occasion.

Afin de suivre ces engagements en matière de formation des Jeunes, un point sera effectué à l'aide des indicateurs suivants :

- le nombre de salariés en CDI ayant fait une démarche de CQP
- le nombre de demandes CQP acceptées
- le nombre de salarié en CDI ayant obtenu leur CQP
- le nombre de salariés jeunes formés au module de formation PRAP

Article 3. Accueil et Intégration des nouveaux embauchés

Afin de transmettre la passion du métier et de donner l'opportunité à chacun de s'épanouir professionnellement, il est important que la phase d'intégration soit réussie.

Conformément aux valeurs de l'entreprise, les signataires réaffirment que l'accueil des nouveaux embauchés est une étape importante dans la collaboration future des parties que le collaborateur soit jeune ou senior.

C'est pourquoi, avant l'arrivée de tout nouveau salarié, une communication interne est réalisée au niveau de l'établissement afin de porter connaissance à l'ensemble des salariés de l'arrivée des nouveaux embauchés au sein d'un secteur ou d'un service. Cette communication est effectuée soit par voie d'affichage, par une annonce au micro avant l'ouverture du magasin à la clientèle, et lors d'une réunion d'équipe.

De plus, afin d'assurer une intégration qualitative et favoriser leur prise de poste, il est convenu que tout nouvel embauché (jeune ou senior) au sens du présent accord, quelle que soit la nature de son contrat, bénéficie dès sa prise de poste d'un parcours d'accueil et suive un parcours métier en respectant le dispositif ci-après.

3.1. Le parcours d'accueil du nouvel embauché

Le processus d'accueil se décompose en plusieurs étapes :

- La journée d'accueil,

- La désignation d'un référent chargé de l'accueil du nouvel embauché dans l'entreprise,
- Le parcours métier.

3.1.1 La journée d'accueil

Elle se décompose en deux demi journées.

Organisée par le futur hiérarchique et ou le manager ressources humaines, la première demi-journée est destinée à faire connaître au nouveau salarié son environnement professionnel. Le référent participe à l'accueil des nouveaux embauchés lors de cette demi-journée.

A – Première demi-journée

Cette première demi-journée sera ponctuée par :

- la présentation des membres de l'équipe et des principaux interlocuteurs,
- la visite de l'établissement et des locaux sociaux,
- la remise des documents administratifs et informations pratiques,
- l'information sur l'hygiène et la sécurité,
- la remise du kit « nouvel embauché » (tenue de travail, badge d'accès et/ou de pointage, chaussures de sécurité, outils de travail),
  - La remise du livret d'accueil : comprenant notamment : la présentation du groupe Carrefour,
  - les valeurs de l'entreprise,
  - Les principaux engagements dans le cadre de la politique client et de la charte qualité,
  - Les étapes du parcours d'accueil et d'intégration,
  - Les principaux engagements relatifs au maintien dans l'emploi et en faveur des travailleurs handicapés
  - Un feuillet qui permettra de noter toutes les formations suivies,
  - Les principales règles d'hygiène et de sécurité.

Ce livret d'accueil ainsi qu'un livret reprenant l'ensemble des avantages sociaux de l'entreprise, une plaquette des dispositifs d'aide au logement et une plaquette présentant les garanties du régime de prévoyance et de frais de santé seront remis aux salariés concernés lors du processus d'accueil.

B – Deuxième demi-journée

Dans le mois suivant la prise de poste du nouvel embauché et afin de réussir son intégration, une deuxième demi-journée, organisée par son responsable hiérarchique est planifiée et se concrétise par la formation « Réussir son intégration ». Cette formation doit permettre aux nouveaux salariés de connaître le groupe Carrefour, les valeurs et les engagements de l'entreprise, les exigences du métier et de développer le sens de l'accueil client.

3.1.2 La désignation d'un référent chargé de l'accueil du nouvel embauché dans l'entreprise

Dès le début du processus d'accueil, le nouvel embauché est présenté à son référent qui sera chargé de faciliter son intégration afin de l'aider à mieux connaître l'entreprise et à s'approprier ses règles de fonctionnement.

Le référent sera son interlocuteur privilégié pour répondre à toutes ses questions d'ordre pratique ou professionnel durant le premier mois d'activité.

Il sera chargé d'accompagner le nouvel embauché dans la découverte de son environnement de travail, son poste et ses futurs collègues.

Le référent devra être prioritairement un salarié du secteur ou service concerné par le recrutement et sera choisi par l'employeur parmi les salariés volontaires qu'il estimera aptes à remplir ce rôle. Il pourra, à défaut, être aussi le responsable hiérarchique du nouvel embauché.

Afin de favoriser les liens intergénérationnels, l'entreprise privilégiera les salariés seniors de 45 ans et plus pour remplir ce rôle et communiquera auprès des salariés la possibilité d'être référent.

Afin d'aider les référents dans leur rôle et avant l'intégration des nouveaux embauchés dans l'entreprise, les référents se verront délivrer une fiche pratique reprenant les étapes de leurs missions dans le cadre du processus d'accueil.

L'exercice de la mission du référent est effectué pendant son temps de travail.

Dans le cadre de la 1ère ½ journée d'accueil définie au paragraphe 3.1.1 du présent accord, le référent bénéficiera de 4 heures ou d'1/2 journée prise sur son temps de travail pour accueillir les nouveaux embauchés.

3.1.3 Le parcours métier du nouvel embauché

Afin de développer les connaissances nécessaires à la tenue de leur poste, le responsable hiérarchique du nouvel embauché organise un parcours d'intégration métier lui permettant de découvrir son lieu de travail et de se familiariser avec son environnement. Sa durée varie selon le profil du salarié. Ce parcours peut être composé d'un accompagnement sur le terrain, de formations e-learning et présentielles.

Dans ce cadre, la Direction s'engage à ce qu'un tuteur soit systématiquement désigné pour suivre chaque nouvel embauché, quelle que soit la nature de son contrat pendant l'application de l'accord.

Sa mission est définie dans les conditions prévues à l'article 1 du titre 5 « transmission des savoirs et des compétences » du présent accord.

Afin d'avoir un accompagnement qualitatif et régulier, le jeune embauché bénéficie d'un planning horaire adapté à celui de son tuteur jusqu'à la fin de son contrat d'alternance ou pendant une durée maximale de deux mois pour les autres contrats.

3.2 Modalités de mise en œuvre d'un entretien de suivi entre le nouvel embauché, son responsable hiérarchique, son tuteur et son référent

La Direction s'engage à ce que chaque nouvel embauché bénéficie d'un entretien de suivi à l'issue du deuxième mois de son parcours dans l'entreprise en présence de son tuteur, son supérieur hiérarchique et son référent.

Cet entretien portera notamment sur :

- son intégration au sein de l'entreprise et son ressenti sur sa journée d'accueil,
- un retour sur son expérience vécue depuis son embauche,
- les missions réalisées et la maîtrise de ses compétences,
- les axes de progrès et les missions à venir.

Ces entretiens s'ajouteront aux entretiens individuels annuels prévus pour l'ensemble des salariés.

Article 4. Renforcement de l'employabilité des jeunes

Dans le prolongement de l'avenant 55 de la convention collective nationale de Branche, relatif à l'insertion et à la promotion professionnelle et suite à l'accord sur les négociations annuelles obligatoire de 2017, la Direction propose la mise en place du dispositif « CléA » permettant aux personnes les moins qualifiées, souvent sans diplôme, de faire reconnaitre leurs compétences, d'affirmer leur employabilité et de développer leur capacité à évoluer.

Cette certification est faite sous la forme d'un test et permet notamment de valider les compétences de communication en français, l'utilisation des règles de base de calcul et du raisonnement mathématique, l'utilisation des techniques usuelles de l'information et de la communication numérique, l'aptitude à travailler dans le cadre de règles définies d'un travail en équipe et la maîtrise des gestes et postures, le respect des règles d'hygiène, de sécurité et environnementales élémentaires.

Dans le cadre de la communication qui sera faite sur ces formations qui s'adressent à tous les salariés, une attention particulière sera portée aux jeunes salariés.

Article 5. Accompagnement des salariés étudiants

La Grande distribution est un secteur propice à l'emploi des étudiants qui souhaitent, tout en poursuivant leurs études, avoir une activité salariée.

Dans ce contexte, la Direction propose aux salariés étudiants qui le souhaitent d'obtenir un aménagement de leurs horaires pour se libérer le jour de leurs examens, sous réserve de respecter un délai de prévenance d'un mois.

Par ailleurs et conformément aux dispositions légales, un étudiant justifiant d'une inscription valide et en cours au sein d'un établissement préparant à l'obtention d'un diplôme d'enseignement supérieur a droit à un congé supplémentaire non rémunéré de cinq jours ouvrables par tranche de soixante jours ouvrables travaillés prévus par son contrat de travail. Ce congé est pris dans le mois qui précède les examens.

Enfin, Carrefour Hypermarchés souhaite également aider les étudiants à trouver leur 1er emploi post étude. Ainsi les salariés étudiants en fin d'études ou à l'issue de leur alternance pourront être rencontrés par la Direction pour évoquer les possibilités d'embauche à un poste pouvant les intéresser (en magasins ou sièges au niveau du Groupe). La Direction rappellera également à ces salariés la possibilité de consulter le site de l'espace emploi pour avoir une connaissance de l'ensemble des postes disponibles.

TITRE 3 : FAVORISER L'EMPLOI ET LE MAINTIEN EN POSTE DES SALARIES SENIORS

Afin de poursuivre, de développer les actions engagées et de répondre aux attentes des salariés seniors, l'accord d'entreprise sur le contrat de génération du 7 octobre 2013 a renforcé les engagements en faveur des seniors sur 6 thèmes :

- Le recrutement des salariés âgés dans l'entreprise,
- Les conditions de travail, la pénibilité et le maintien dans l'emploi,
- L'anticipation des évolutions professionnelles et la gestion des âges,
- Le développement des compétences et l'accès à la formation,
- L'aménagement des fins de carrière et la transition entre activité et retraite
- La coopération intergénérationnelle.

Dans le cadre du présent accord, les parties réaffirment leur engagement en faveur des seniors.

Article 1. Objectif chiffré en matière d'embauche des salariés seniors

Les résultats de notre politique de recrutement et de maintien dans l'emploi des seniors, depuis le 1er accord senior en 2009 et le précédent accord sur le contrat de génération, ont permis de constater une réelle progression.

Notre politique en matière de recrutement veille à ce que nos salariés soient recrutés selon des critères objectifs, basés sur les compétences, l'expérience professionnelle et les qualifications des candidats. L'âge ne doit en aucune façon être un frein à un recrutement.

Carrefour Hypermarchés s'engage à mettre en œuvre une campagne de communication sur la non-discrimination à l'embauche liée à l'âge afin de sensibiliser l'ensemble de nos recruteurs.

Afin d'attirer de nouveaux candidats, Carrefour Hypermarchés s'engage à communiquer auprès de Pôle Emploi et lors de salons ou de forums de recrutement sur notre politique sociale envers les seniors.

A la vue des résultats du diagnostic préalable, la direction s'engage à poursuivre sa politique de recrutement des seniors et se fixe pour objectif, d'ici le terme de l'accord, à recruter 5% des salariés âgés de 45 ans et plus, dont 2% auront 50 ans et plus.

Un suivi de ces engagements sera effectué à l'aide des indicateurs suivants :

- le pourcentage de salariés âgés de 45 ans et plus en considération du nombre total des embauches
- Parmi les salariés recrutés de 45 ans et plus, le pourcentage des salariés de 50 ans et plus et par nature de contrat (CDI ou CDD).

Article 2. Amélioration des conditions de travail et prévention de la pénibilité et objectif chiffré de maintien dans l'emploi des salariés seniors

L'amélioration des conditions de travail, la prise en compte de la pénibilité et le maintien dans l'emploi constituent depuis plusieurs années une priorité pour l'entreprise.

Ainsi, dans le cadre d'un dialogue social ouvert et constructif, les parties signataires ont signé des accords d'entreprises faisant évoluer les conditions de travail au travers notamment des négociations annuelles obligatoires, la prise en compte de la pénibilité avec l'accord santé au travail et le maintien dans l'emploi avec l'engagement des parties dans le cadre de la signature depuis 1999 de plusieurs accords handicaps.

2.1 L'amélioration des conditions de travail

L'amélioration des conditions de travail concerne tous les salariés.

L'accord d'entreprise sur la santé au travail a permis d'engager une démarche permettant de faire évoluer la politique de prévention des risques professionnels au sein de l'entreprise. En concertation avec les partenaires sociaux, des acteurs internes à l'entreprise au niveau national ou local tels que la Commission Nationale Santé et Sécurité au Travail ou encore le CHSCT ont vu leurs missions et leurs moyens matériels évoluer.

Dans la continuité de ces différents accords, la direction entend reconduire pour l'ensemble des sociétés entrant dans le périmètre du présent accord, les engagements suivants :

2.1.1. Réduire les risques d'accident du travail et de maladie professionnelle par la formation

Dans le cadre de l'accord contrat de génération du 28 octobre 2013, l'entreprise s'est engagée à former tous les nouveaux embauchés âgés de 45 ans et plus, titulaires d'un CDI au module de formation « PRAP » (prévention des risques liés aux aptitudes physiques).

Cet engagement viendra compléter les dispositions prises par l'entreprise en matière de prévention et d'amélioration des conditions de travail.

Un suivi sera effectué à l'aide de l'indicateur suivant :
- le nombre de salariés de 45 ans et plus formés au module de formation PRAP

2.1.2. La prévention médicale pour les seniors

Afin d'améliorer la prévention des salariés seniors, tous les salariés âgés de 58 ans et plus, titulaires d'un CDI, se verront proposer, s'ils le souhaitent, une visite médicale ou un entretien annuel avec le médecin du travail.

Cette visite médicale sera l'occasion, d'aborder, si nécessaire, les éventuelles préoccupations liées à l'adaptabilité, à l'évolution des métiers et à l'aménagement des conditions de travail que le salarié âgé peut rencontrer dans l'exercice de ses fonctions.

2.2 Prévenir la pénibilité

Au-delà des dispositions en faveur de l'amélioration des conditions de travail, des mesures spécifiques ont été mises en place afin de réduire la pénibilité selon des critères liés à la personne.

2.2.1 Les seniors employés et agents de maitrise

* **Ainsi les seniors de 55 ans et plus**, auront la possibilité de bénéficier, s'ils le souhaitent :

- 2 jours de repos consécutifs une fois toutes les deux semaines,

- 3 semaines de congés payés consécutives dans la limite d'une fois par période de référence,

- La possibilité pour un travailleur de nuit tel que défini par la loi de passer sur un poste de jour dans un délai de trois mois à compter de sa demande,

- de réaliser une nocturne par semaine (étant entendu que la notion de nocturne s'entend pour tout travail au-delà de 20 heures)

*** Dans le cadre du présent accord, les parties signataires conviennent pour les salariés de 58 ans et plus qui le souhaitent :**

- de limiter le nombre de nocturnes à 2 par mois.

2.2.1 Les seniors cadres

*** Par ailleurs, les seniors cadres de 60 ans et plus** qui le souhaitent pourront ne plus effectuer de permanences après en avoir informé la Direction.

2.2.3. Prévenir la pénibilité par la formation

Concernant l'adaptation et l'amélioration des conditions de travail des assistants(es) de caisses une formation « les postures gagnantes dans mon environnement de travail » a été mise en place. L'entreprise s'engage à ce qu'au terme de l'accord, cette formation soit dispensée à l'ensemble des salariés seniors de 45 ans et plus du secteur caisses.

Afin de réduire les troubles musculo-squelettiques, la Direction se fixe pour objectif global au niveau de l'ensemble des sociétés entrant dans le périmètre du présent accord, de dispenser, à tous les salariés âgés de 45 ans et plus, titulaires d'un CDI, travaillant dans les secteurs alimentaires, non alimentaires et services (maintenance, réception par exemple) manipulant des charges, une formation dans le cadre de la prévention des TMS, avant le terme de l'accord. Cette formation intitulée « Manutention des charges – Prévention des TMS » se déroulant sur une journée sera réalisée par un organisme extérieur.

L'entretien individuel des salariés seniors sera notamment l'occasion de vérifier que ces formations ont été réalisées.

Un suivi de cet engagement sera effectué à l'aide des indicateurs suivants :

- le nombre de salariés de 45 ans et plus du secteur caisses ayant bénéficié de la formation « les postures gagnantes dans mon environnement de travail »
- le nombre de salariés de 45 ans et plus ayant bénéficié de la formation « manutention des charges / prévention des TMS ».

2.2.4. L'entretien de prévention « senior »

L'entreprise propose que les mesures liées à la prévention de la pénibilité soient complétées si les salariés seniors le souhaitent, par un entretien individuel destiné à faire le point, au regard de l'évolution des métiers et des perspectives d'emploi dans l'entreprise, sur ses conditions de travail et son aptitude à occuper son poste.

Tout salarié âgé de 45 ans et plus ayant au moins quinze ans d'ancienneté bénéficiera, à sa demande, de l'entretien de prévention senior.

Le salarié pourra bénéficier tous les 5 ans d'un entretien de prévention « senior ».

Dans l'hypothèse où une problématique de maintien dans l'emploi est identifiée, l'entreprise s'engage à mettre en place les dispositions de l'accord « santé au travail » afin d'identifier une solution avec la contribution de la plateforme d'établissement.

Un suivi de cet engagement sera effectué à l'aide de l'indicateur suivant :

- le nombre de salariés de 45 ans et plus ayant 15 ans d'ancienneté ayant bénéficié d'un entretien de prévention sénior.

2.3 Favoriser le maintien dans l'emploi des salariés seniors

Les actions de maintien dans l'emploi menées dans le cadre des accords « mission handicap », « santé au travail » et « contrat de génération » ont favorisé le maintien dans l'emploi des salariés seniors.

Parmi les seniors âgés de 45 ans et plus, la part des salariés âgés de plus de 50 ans s'élève à 62% au 31 décembre 2015.

Notre politique en faveur des seniors a permis de faire progresser la part des seniors dans nos effectifs notamment grâce à :

- Une politique de prévention volontariste,
- Une politique handicap engagée et efficace,
- Un aménagement du temps de travail et des conditions de travail.

Le maintien dans l'emploi des seniors est essentiel pour l'entreprise. Grâce à son expérience du métier et sa connaissance de l'entreprise, cette tranche de salariés joue un rôle fondamental dans la transmission des savoirs.

Aussi, la Direction s'engage au niveau de l'ensemble des sociétés entrant dans le périmètre du présent accord à maintenir parmi les seniors âgés de 45 ans et plus, 58% de seniors âgés de 50 ans et plus d'ici le terme du présent accord.

Un suivi de cet engagement sera effectué à l'aide de l'indicateur suivant :

- la part des seniors de 50 ans et plus par rapport à la population seniors

Article 3. L'anticipation des évolutions professionnelles et la gestion des âges

Consciente de la diversité des aspirations des salariés seniors et afin d'anticiper les évolutions professionnelles, les parties rappellent l'importance de leur apporter des solutions adaptées à leurs attentes.

3.1 L'entretien Seniors

A partir de son 54eme anniversaire et dans le cadre de l'employabilité des salariés seniors, le salarié pourra bénéficier d'un entretien dit « Senior » qui viendra compléter son entretien individuel sous réserve d'avoir 3 ans d'ancienneté;

Cet entretien, distinct des entretiens d'évaluation et proposé par l'employeur aura lieu pendant le temps de travail.

Ainsi, le collaborateur qui souhaite bénéficier de cet entretien, sera reçu par le Manager RH de l'établissement concerné ou à défaut, par le Directeur de Magasin. Au cours de cet entretien, il sera abordé les points suivants:
- Sa situation au regard de l'évolution de son métier et de ses perspectives d'emploi,
- Ses compétences et ses éventuels besoins en formation notamment dans le cas d'une réorientation ou d'un repositionnement professionnel,
- Une information complète sur la politique sociale en faveur des Seniors de Carrefour Hypermarchés (aménagement de fin de carrière, ...).

Un suivi de cet engagement sera effectué à l'aide de l'indicateur suivant :
- le nombre d'entretiens seniors réalisés

3.2 Le plan d'action personnalisé pour les salariés seniors âgés de 50 ans

La Direction rappelle qu'il est important que ses salariés puissent avoir une carrière valorisante jusqu'à la date de leur départ en retraite.

Afin de développer leur employabilité, les salariés de 50 ans et plus, ayant une ancienneté minimum d'un an, pourront, après concertation avec leur hiérarchie, demander la mise en place d'un plan d'action personnalisé.

3.2.1 Une action de formation

Adaptée à ses besoins, ou en corrélation avec ses objectifs de carrière, cette formation peut concerner des actions :

- d'adaptation au poste de travail ou d'évolution et de maintien dans l'emploi permettant aux salariés d'acquérir les bases et de maîtriser les compétences du poste sur lequel ils sont affectés,

- de développement des compétences permettant aux salariés l'acquisition, l'entretien ou le perfectionnement des connaissances afin d'anticiper, à court ou moyen terme les évolutions significatives liées à une promotion, des changements d'organisation, des méthodes de travail et/ou des évolutions technologiques.

3.2.2 Un bilan de carrière senior

Tout salarié âgé de 50 ans et plus, ayant une ancienneté minimum d'un an dans l'entreprise et ayant un projet professionnel extérieur à l'entreprise, peut faire une demande écrite auprès de sa hiérarchie pour bénéficier d'un bilan de carrière senior.

Si la demande est acceptée, elle donnera lieu à la signature d'une convention tripartite spécifique entre Carrefour Hypermarchés, l'organisme paritaire et le salarié. Le choix de l'organisme est effectué par l'entreprise qui prend en charge le coût de ce bilan.

Si la demande est refusée, une réponse écrite et motivée lui sera donnée.

Un suivi de cet engagement sera effectué à l'aide de l'indicateur suivant :

- le nombre de salariés de 50 ans et plus ayant bénéficié d'un bilan de carrière senior

3. 3 Mobilité professionnelle et géographique des salariés seniors

La mobilité professionnelle doit être facilitée tout au long de la vie professionnelle.

Afin que les salariés soient mieux informés sur les opportunités de recrutement, de mobilité, de reclassement et qu'ils puissent être acteurs de leur mobilité professionnelle, la Direction s'efforce en permanence de développer une information sur les filières et les métiers.

Le site « Enviedebouger.carrefour.fr » développé par l'entreprise s'inscrit dans cet esprit et répond à la demande des salariés seniors qui souhaitent être mobiles à titre professionnel ou personnel.

Le site permet au salarié concerné de :

- S'informer sur les conditions d'éligibilité à la mobilité et sur les passerelles,
- De déclarer ses souhaits de mobilité,
- De postuler à une proposition d'emploi au sein du groupe.

Le pôle mobilité de l'Espace Emploi France mettra à disposition des collaborateurs de Carrefour Hypermarchés un numéro vert (0800 87 24 36) afin de répondre à leurs questions et de mieux les orienter dans le cadre de la mobilité.

D'autre part, pour les salariés cadres de niveau 7 et 8 âgés de 58 ans et plus concernés par une mobilité géographique professionnelle et afin de réduire les risques de pénibilité liés au temps de trajet, la Direction proposera à ceux qui le souhaitent et en fonction des opportunités de l'entreprise , des mutations qui ne soient pas distantes de plus de 150 km maximum aller/retour ou dont le trajet aller/retour ne dépasse pas 3 heures entre l'ancien établissement et le nouvel établissement.

A compter de 58 ans, dans le cadre de la politique de mobilité des cadres de niveau 7 et 8, la Direction priorisera le rapprochement familial ou le retour dans la région d'origine des collaborateurs s'ils le souhaitent.

A l'issue d'un entretien entre la Direction et le collaborateur concerné, une réponse par courrier sera apportée aux salariés cadres demandeurs.

Article 4. Le développement des compétences, des qualifications et l'accès à la formation

Les parties reconnaissent la nécessité et la responsabilité d'assurer l'accès pour tous à la formation en fonction des besoins de chacun et de la nécessaire adaptation des emplois aux évolutions technologiques.

C'est encore plus vrai pour les seniors afin de développer leur employabilité et de sécuriser leur parcours professionnel.

4.1 Un socle minimum d'action de formation pour les seniors de 50 ans et plus

L'entreprise s'engage à ce que, pendant la durée d'application de l'accord, chaque salarié de plus de 50 ans puisse bénéficier d'une action de formation tous les 2 ans s'il n'en a pas bénéficié au cours des deux années précédentes. Cette action de formation sera d'une durée au minimum de 7 heures.

Un suivi de cet engagement sera effectué à l'aide de l'indicateur suivant :

- le nombre de salariés de 50 ans et plus ayant bénéficié d'une action de formation

4.2 L'accès des seniors à la professionnalisation

La période de professionnalisation contribue au maintien dans l'emploi des salariés de 45 ans et plus.

Grâce à la professionnalisation et dans le cadre de leur seconde partie de carrière, les salariés seniors peuvent acquérir une qualification ou participer à une action de formation reconnue comme prioritaire.

Pour les salariés volontaires, la Direction favorisera les démarches qui s'inscrivent dans un parcours de formation visant le développement de l'employabilité par l'obtention d'un Certificat de Qualification Professionnel (CQP) reconnu par la branche.

La Direction se fixe pour objectif global au niveau des sociétés entrant dans le périmètre de l'accord que 100% des demandes de seniors soient étudiées pendant la durée d'application du présent accord. En cas de refus, la Direction s'engage à motiver sa décision par écrit.

Un suivi sera réalisé du nombre de professionnalisations réalisées par des seniors.

4.3 Validation des acquis de l'expérience pour les salariés seniors

La validation des Acquis de l'Expérience (VAE), permet au salarié d'accéder à un cursus de formation sans justifier du niveau d'études ou des diplômes et titres normalement requis.

A compter de leur 45ème anniversaire, sous réserve d'une ancienneté minimum de 1 an dans le groupe, les salariés seniors bénéficient, à leur demande, d'une priorité d'accès à une validation des acquis de l'expérience.

La Direction se fixe pour objectif global au niveau des sociétés entrant dans le périmètre de l'accord que 100% des demandes de validation des acquis de l'expérience des seniors âgés de 45 ans et plus soient étudiées pendant la durée d'application du présent accord.

L'entreprise s'engage à apporter une réponse écrite, à toutes les demandes de VAE de Seniors de 45 ans et plus.

Conformément à l'accord sur les négociations annuelles obligatoires de 2017, pour encourager les salariés à s'investir dans ces parcours qualifiants une prime d'un montant forfaitaire de 100 € bruts sera versée à chaque collaborateur qui aura obtenu son CQP reconnu par notre branche d'activité ou une VAE. Cette prime sera versée pour les CQP ou VAE obtenus validés à partir du 1er mars 2017.

Un suivi sera réalisé du nombre de VAE réalisées par des seniors et également des CQP (nombre de CQP demandés, acceptés et obtenus).

4.4 Congé individuel de formation : priorité d'accès pour les salariés seniors

Le congé individuel de formation est un outil privilégié qui permet à un salarié de suivre au cours de sa vie professionnelle, à son initiative et à titre individuel, des actions de formation de son choix indépendamment de sa participation aux actions comprises dans le plan de formation de l'entreprise ou des périodes de formations en alternance.

Pour répondre à leurs besoins de formation, les salariés âgés de 50 ans et plus accèdent en priorité au dispositif du congé individuel de formation.

La Direction se fixe pour objectif global au niveau des sociétés entrant dans le périmètre de l'accord que 100% des demandes de congés individuels de formation des seniors âgés de 50 ans soient acceptées par l'entreprise pendant la durée d'application du présent accord.

L'entreprise s'engage à apporter une réponse écrite, à toutes les demandes de CIF de Seniors de 50 ans et plus.

Un suivi sera réalisé du nombre de CIF réalisés par des seniors.

Article 5. L'aménagement des fins de carrière et la transition entre activité et retraite

5.1 Aménagement des fins de carrière

5.1.1 Aide au passage à temps partiel des salariés seniors

Afin d'alléger la charge de travail des salariés seniors et de les maintenir dans l'emploi, les parties signataires ont instauré dans l'accord senior du 25 septembre 2009 un dispositif visant à réduire le temps de travail pour les salariés seniors âgés de 54 ans et plus à temps complet ou à temps partiel 30h des collèges employés, ouvriers et agents de maitrise. Ce dispositif a été complété par l'accord contrat de génération du 28 octobre 2013, l'accord d'aménagement de fins de carrière des employés du 23 décembre 2015 et l'accord d'aménagement de fins de carrière des agents de maitrise et cadres du 8 décembre 2016.

Un suivi de ce dispositif sera réalisé à l'aide des indicateurs suivants :

- le nombre de salariés seniors employés et agents de maitrise ayant opté pour une aide au passage à temps partiel
- le nombre de salariés seniors cadres ayant réduit leur temps de travail
- le nombre de salariés seniors cadres ayant bénéficié du dispositif « Transition retraite ».

5.1.1.1 Concernant les salariés à temps complet des catégories « employés » et « agents de maîtrise »

Sur la base du strict volontariat, et sous réverse qu'ils satisfassent aux conditions ci-dessous :

- Etre salarié en contrat à durée indéterminée,
- Etre âgé de 54 ans minimum, ou 50 ans pour les salariés reconnus travailleurs handicapés
- Etre à temps complet ou temps complet choisi dans le cadre de la poly-activité depuis au moins 2 ans dans le groupe,

- Formuler une demande écrite de passage à temps partiel senior à la Direction au moins 2 mois avant le changement de base contractuelle.

Ils peuvent demander le bénéfice du passage à temps partiel seniors à 32h, 28h, 25h ou 21h selon leur choix. Un avenant au contrat de travail sera effectué.

La possibilité de réduire sa base horaire hebdomadaire dans le cadre de ce dispositif ne peut se faire qu'une fois par an, à la date anniversaire de sa première demande et fera l'objet d'un nouvel avenant au contrat de travail.

Par ailleurs, l'entreprise s'engage à réduire le nombre hebdomadaire de jours travaillés dans les conditions suivantes :

Le salarié qui choisit une base hebdomadaire de 25 heures ou 28 heures de travail effectif verra, s'il le souhaite, la répartition de cet horaire sur 4 jours par semaine.

Le salarié qui choisit une base hebdomadaire de 21 heures de travail effectif verra, s'il le souhaite, la répartition de cet horaire sur 3 jours par semaine.

Les collaborateurs âgés de 54 ans et plus, qui ont souhaité réduire leur base horaire contractuelle à 21 heures dans le cadre des dispositions prévues par l'accord relatif au contrat de génération conclu en date du 28 octobre 2013, pourront, s'ils le souhaitent, bénéficier d'une répartition de leur base hebdomadaire contractuelle sur 3 jours consécutifs comme suit : jeudi, vendredi, samedi pour la première semaine puis lundi, mardi et mercredi pour la semaine suivante.

D'autre part, les salariés réduisant leur base contractuelle pourront bénéficier en accord avec leur hiérarchie, si l'organisation du travail le permet, d'un regroupement des jours travaillés sur la semaine.

Les salariés à temps complet qui opteront pour la réduction de leur temps de travail effectif à 32h, 28h, 25h ou 21h selon le cas, bénéficieront d'une prime annuelle dénommée prime forfaitaire senior, versée en 4 fois à la date d'échéance de paie de la fin de chaque trimestre et jusqu'au départ à la retraite. Elle sera proratisée la première année et la dernière année en fonction du nombre de mois travaillés à temps partiel. En cas d'absence pour maladie, hospitalisation, absence non rémunérée, accident de trajet, la prime forfaitaire senior est minorée d'un trois cent soixante cinquième par journée d'absence.

Il est convenu que cette prime forfaitaire senior sera établie à compter du 1er juillet 2017 selon le barème suivant. Pour la première année :

- 32h : prime annuelle de 839.48 euros bruts
- 28h : prime annuelle de 1678.92 euros bruts
- 25h : prime annuelle de 2516.32 euros bruts
- 21h : prime annuelle de 3356.84 euros bruts

A compter de la 2ème année de passage à temps partiel senior, cette prime forfaitaire senior sera établie selon le barème suivant :

- 32h : prime annuelle de 554.48 euros bruts
- 28h : prime annuelle de 1108.92 euros bruts
- 25h : prime annuelle de 1662.36 euros bruts
- 21h : prime annuelle de 2215.76 euros bruts

La dégressivité de la prime forfaitaire senior ne sera plus appliquée aux employés bénéficiaires d'un temps partiel senior (issu du contrat de génération) qui entrent dans la période de deux années précédant leur départ en retraite et à partir du 1er juillet 2017, dans la période de trois années précédant leur départ en retraite.

Ainsi dès lors qu'ils justifieront de leur départ à la retraite dans les trois années à venir, ils bénéficieront de ce nouveau barème de la prime forfaitaire senior de passage à temps partiel. Les autres salariés continueront à bénéficier du barème de prime forfaitaire senior en vigueur.

Chaque salarié intéressé devra fournir à l'entreprise un relevé de reconstitution de carrière ou tout autre document administratif permettant d'attester la date prévisionnelle de son départ à la retraite.

Les salariés adhérant aux présentes dispositions ne peuvent pas bénéficier du régime de la modulation, sauf demande expresse de leur part.

NB : Pour les salariés bénéficiant de ce dispositif, ces nouveaux montants leur seront applicables à compter du 1er juillet 2017 et se substitueront aux montants perçus précédemment, sans rétroactivité sur les sommes déjà versées.

5.1.1.2 Concernant les salariés des catégories « employés » et « agents de maîtrise » et dont l'horaire hebdomadaire contractuel est au moins égal à 30 heures

Sur la base du strict volontariat, et sous réverse qu'ils satisfassent aux conditions ci-dessous :

- Etre salarié en contrat à durée indéterminée,
- Etre âgé de 54 ans minimum, ou 50 ans pour les salariés reconnus travailleurs handicapés
- Etre à temps partiel 30 heures minimum depuis au moins 2 ans dans le groupe Carrefour,
- Formuler une demande écrite de passage à temps partiel senior à la Direction au moins 2 mois avant le changement de base contractuelle.

Ils peuvent demander le bénéfice du passage à temps partiel seniors à 25h ou 21h selon leur choix. Un avenant au contrat de travail sera effectué.

Par ailleurs, l'entreprise s'engage à réduire le nombre hebdomadaire de jours travaillés dans les conditions suivantes :

Le salarié qui choisit une base hebdomadaire de 25 heures de travail effectif verra, s'il le souhaite, la répartition de cet horaire sur 4 jours par semaine.

Le salarié qui choisit une base hebdomadaire de 21 heures de travail effectif verra, s'il le souhaite, la répartition de cet horaire sur 3 jours par semaine.

D'autre part, les salariés réduisant leur base contractuelle pourront bénéficier en accord avec leur hiérarchie, si l'organisation du travail le permet, d'un regroupement des jours travaillés sur la semaine.

La possibilité de réduire sa base horaire hebdomadaire ne peut se faire dans le cadre de ce dispositif qu'une fois par an, à la date anniversaire de sa première demande et fera l'objet d'un nouvel avenant au contrat de travail.

Les salariés à temps partiel qui opteront pour une réduction de leur horaire hebdomadaire à 25 heures ou à 21 heures bénéficieront d'une prime annuelle dénommée prime forfaitaire senior.

Cette prime sera d'un montant annuel de 239.73 euros bruts par heure de réduction la première année d'attribution et ce, afin de tenir compte de la réduction de salaire corrélative à cette réduction de temps de travail.

Ce montant sera applicable exclusivement pour la première année de réduction de l'horaire du salarié à 25 heures ou à 21 heures hebdomadaires.

Cette prime est d'un montant annuel de 239.73€ bruts par heure de réduction.

Pour les années suivantes, la prime forfaitaire annuelle sera d'un montant de 158.75 euros bruts par heure de réduction.

Les collaborateurs âgés de 54 ans et plus, qui ont souhaité réduire leur base horaire contractuelle à 21 heures dans le cadre des dispositions prévues par l'accord relatif au contrat de génération conclu en date du 28 octobre 2013, pourront, s'ils le souhaitent, bénéficier d'une répartition de leur base hebdomadaire contractuelle sur 3 jours consécutifs comme suit : jeudi, vendredi, samedi pour la première semaine puis lundi, mardi et mercredi pour la semaine suivante.

Pour les employés entrant dans la période de deux années précédant le départ à la retraite et pouvant le justifier auprès de leur service Ressources Humaines, le montant de la prime est maintenu sans dégressivité. A compter du 1er juillet 2017, la durée sera portée à 3 années avant le départ à la retraite.

A compter du 1er juillet 2017, cette mesure sera étendue, aux agents de maîtrise. Ainsi les agents de maitrise entrant dans la période de trois années précédant le départ à la retraite et pouvant le justifier auprès de leur service Ressources Humaines, le montant de la prime est maintenu sans dégressivité.

Ainsi dès lors qu'ils justifieront de leur départ à la retraite dans les trois années à venir, ils bénéficieront de ce nouveau barème de la prime forfaitaire senior de passage à temps partiel.

Les autres salariés continueront à bénéficier du barème de prime forfaitaire senior en vigueur.

Cette prime forfaitaire senior sera versée en 4 fois à la date d'échéance de paie à la fin de chaque trimestre et jusqu'au départ à la retraite. Elle sera proratisée la première année et la dernière année en fonction du nombre de mois travaillés à temps partiel.

En cas d'absence pour maladie, hospitalisation, absence non rémunérée, accident de trajet, la prime forfaitaire senior est minorée d'un trois cent soixante cinquième par journée d'absence.

NB : Pour les salariés bénéficiant de ce dispositif, ces nouveaux montants leur seront applicables à compter du 1er juillet 2017 et se substitueront aux montants perçus précédemment, sans rétroactivité sur les sommes déjà versées.

5.1.1.3 Dispositions complémentaires concernant les salariés seniors bénéficiant du temps partiel seniors, catégories « employés » et « agents de maîtrise »

A la date d'anniversaire de la signature de l'avenant, si le salarié souhaite réduire ou augmenter son temps partiel senior dans les limites selon le cas de 32 heures, 28 heures, 25 heures ou de 21 heures hebdomadaires, il bénéficiera de la prime forfaitaire annuelle de la 2ème année selon les dispositions définies aux paragraphes 5.1.1.1 pour les temps complets ou 5.1.1.2 pour les temps partiels de l'article 5 « l' aménagement des fins de carrière et la transition entre activité et retraite ».

- **Possibilités de retour à la base contrat initiale**

Le salarié bénéficie d'un droit de retour à la base contrat initiale dans les situations exceptionnelles et notamment en cas de divorce, de perte involontaire d'emploi de son conjoint, de l'invalidité ou du décès de son conjoint ou en cas de situation de surendettement.

La demande du salarié, dûment justifiée, devra être formulée auprès de la Direction dans les 12 mois qui suivent la survenance de l'évènement. Dans le délai de 2 mois suivant la demande, l'entreprise proposera alors un retour à la base contrat initiale prioritairement sur le même poste, ou à défaut sur un poste de qualification équivalente ou éventuellement différente.

Le retour à la base contrat initiale fera l'objet d'un nouvel avenant à son contrat de travail.

Lorsque le salarié repasse à temps plein, il ne bénéficie plus de la prime forfaitaire senior, celle-ci étant proratisée en fonction du nombre de mois passés à temps partiel. De même, le salarié qui reprend son temps partiel initial qui est antérieur au temps partiel senior, celui-ci ne bénéficie plus de la prime forfaitaire senior.

D'autres évènements ayant une grave répercussion sur les ressources du salarié pourront également être examinés.

- **Retenues en cas d'absence**

En cas d'absence pour maladie, hospitalisation, absence non rémunérée, accident de trajet, la prime forfaitaire senior est minorée d'un trois cent soixante cinquième par journée d'absence.

5.1.2 Concernant les salariés « Senior » de la catégorie « cadres »

Afin d'alléger la charge de travail des salariés seniors de la catégorie « Cadres » et de les maintenir dans l'emploi, les parties signataires souhaitent instaurer un dispositif de forfait jours « réduit » pour les salariés seniors âgés de 58 ans et plus, de niveau 7 ou 8, à temps complet.

A- L'accès à un dispositif de forfait jours « réduit » Senior

Sur la base du strict volontariat, et sous réverse qu'ils satisfassent aux conditions ci-dessous :

- Etre salarié cadre de niveau 7 ou 8 en contrat à durée indéterminée,
- Etre âgé de 58 ans minimum,
- Etre sous forfait « jours » sur la base minimum de 215 Jours depuis au moins 3 ans d'ancienneté dans le groupe Carrefour avant la demande de passage à un forfait jours « réduit » senior,
- Formuler une demande écrite de passage à un forfait jours « réduit » senior à la direction au moins 2 mois avant le changement de base contractuelle.

Ils peuvent demander le bénéfice du passage à un forfait jours « réduit » senior par rapport au référentiel de 215 jours théoriques dans l'année (incluant la journée de solidarité) pour un droit à congés payés complet et pour une année complète d'activité, sur la base de 193 jours par an, ce qui équivaut à un temps d'emploi de près de 90% .

Un avenant au contrat de travail sera établi.

Le salarié fixera ses jours travaillés dans le cadre de plannings hebdomadaires. Le salarié devra toutefois prendre toutes dispositions pour fixer ses périodes de travail en cohérence avec les contraintes professionnelles et les nécessités du service et informer la Direction en cas de modification de ses plannings (report ou anticipation des jours travaillés).

Les jours de repos supplémentaires (JRS), liés à la mise en œuvre du forfait jours réduit tel que précisé ci-dessus, seront pris selon les modalités en vigueur dans l'entreprise.

Sauf dérogation dans les conditions fixées par les dispositions législatives et conventionnelles en vigueur, le salarié et la Direction prendront toutes dispositions :

- Pour respecter un repos quotidien d'une durée minimale de 12 heures consécutives, sauf dérogations prévues par la loi ou par la convention collective nationale du commerce à prédominance alimentaire, et un repos hebdomadaire d'une durée minimale de 35 heures consécutives,
- Pour assurer son activité dans le cadre du nombre de jours définis annuellement,

- Pour respecter une amplitude de travail raisonnable et répartir sa charge de travail de manière équilibrée dans le temps.

Dans ce cadre, l'employeur prendra toutes les dispositions pour mettre en place une organisation adaptée sur les secteurs ou services concernés.

Le contrôle et le suivi régulier de la durée et de la charge de travail seront assurés par un état indiquant le nombre et la date des jours de travail d'une part, et des jours non travaillés en précisant la qualification du repos (congés payés, jours de repos supplémentaires…) d'autre part.

Cet état intégrera également une déclaration relative au respect des repos quotidiens et hebdomadaires.

Cet état individuel de suivi visé chaque mois par le supérieur hiérarchique permettra :

- De suivre régulièrement et de manière cumulée les jours de travail et les jours de repos du salarié,
- De mesurer la charge de travail du salarié et, le cas échéant, de la répartir différemment,
- De favoriser la prise de l'ensemble des jours de repos dans le courant de l'exercice.

Les salariés concernés pourront bénéficier, dans l'année, de deux entretiens :

- Un entretien individuel annuel au cours duquel seront notamment abordés, les questions de l'organisation, de la charge et de l'amplitude de travail, de l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie familiale, du respect des repos quotidiens et hebdomadaires et de la rémunération.

Cet entretien, basé entre autres sur les documents mensuels de suivi, sera l'occasion de vérifier le respect du repos quotidien de 12 heures consécutives et du repos hebdomadaire de 35 heures consécutives.

- Un entretien à sa demande, en plus de l'entretien annuel, où il pourra faire le point avec son supérieur hiérarchique direct, sur sa charge de travail, en cas de surcharge ou de difficulté.

B- L'aide pour favoriser l'accès au dispositif de forfait jours « réduit » Senior

Les salariés seniors qui opteront pour un forfait jours réduit bénéficieront d'une prime annuelle dénommée prime forfaitaire Senior.

Cette prime annuelle calculée sur la rémunération brute annuelle (salaire de base + prime de vacances et complément le cas échéant + prime de fin d'année) sera égale à 3% de la rémunération brute annuelle la première année d'attribution et ce, afin de tenir compte de la réduction de salaire corrélative à cette réduction de temps de travail.

Ce pourcentage sera applicable exclusivement pour la première année de réduction de son forfait jours sur la base de 193 jours par an soit un temps d'emploi de près de 90%.

Pour les années suivantes, la prime forfaitaire annuelle sera égale à 2% de la rémunération brute annuelle (salaire de base + prime de vacances et complément le cas échéant + prime de fin d'année).

Cette prime forfaitaire senior sera versée en 1 fois à la date d'échéance de paie du mois de décembre de l'année concernée et jusqu'au départ à la retraite. Elle sera proratisée la première année et la dernière année en fonction du nombre de mois travaillés à temps réduit.

C- Dispositions complémentaires concernant les salariés « seniors » de la catégorie « Cadres » bénéficiant d'un forfait jours « réduit »

A l'issue de la 1ère année, si le salarié souhaite revenir au forfait jours cadre niveau 7 de 215 jours par an, il pourra bénéficiera de la prime forfaitaire annuelle de la 2ème année selon les dispositions définies aux paragraphes 5.1.1.1 pour les temps complets ou 5.1.1.2 pour les temps partiels de l'article 5 « l'aménagement des fins de carrière et la transition entre activité et retraite ».

- **Possibilités de retour à la base contrat initiale**

Le salarié bénéficie d'un droit de retour à la base contrat initiale dans les situations exceptionnelles et notamment en cas de divorce, de perte involontaire d'emploi de son conjoint, de l'invalidité ou du décès de son conjoint ou en cas de situation de surendettement.

La demande du salarié, dûment justifiée, devra être formulée auprès de la Direction dans les 12 mois qui suivent la survenance de l'évènement. Dans le délai de 2 mois suivant la demande, l'entreprise proposera alors un retour à la base contrat initiale prioritairement soit sur le même poste, ou à défaut sur un poste de qualification équivalente ou éventuellement différente sur le même magasin.

Le retour à la base contrat initiale se fera au premier jour de la période de décompte annuel et fera l'objet d'un nouvel avenant à son contrat de travail

Tout salarié sortant du dispositif forfait jours « réduit » senior ne bénéficiera plus de la prime forfaitaire senior au moment du changement. Lorsque le salarié reprend à temps plein, il ne bénéficie plus de la prime forfaitaire senior, celle-ci étant proratisée en fonction du nombre de mois passés à temps réduit.

D'autres évènements ayant une grave répercussion sur les ressources du salarié pourront également être examinés.

- Retenues en cas d'absence

En cas d'absence pour maladie, hospitalisation, absence non rémunérée, accident de trajet, la prime forfaitaire senior est minorée d'un trois cent soixante cinquième par journée d'absence.

5.1.3 Le dispositif de « transition retraite » des cadres

A. Conditions pour bénéficier du forfait jours « Transition Retraite »

Pour bénéficier de ce dispositif, le salarié doit :

- Etre cadre de niveau 7 ou 8 en contrat à durée indéterminée,

- Etre âgé d'au moins 60 ans,

- Justifier d'une ancienneté d'au moins 25 ans dans le groupe Carrefour,

- Etre en forfait jours sur la base minimum de 215 jours depuis au moins 3 ans d'ancienneté dans le groupe Carrefour avant la demande de passage à un forfait « Transition Retraite », ou être en forfait jours « réduit » senior,

- Formuler une demande écrite de passage à un forfait jours « Transition Retraite » à la Direction au moins 2 mois avant le changement de base contractuelle et au plus tôt, deux ans et deux mois avant sa date prévisionnelle de départ en retraite.

Le salarié peut solliciter, pour une durée maximale de deux ans, le bénéfice du passage à un forfait jours « Transition Retraite » par rapport au référentiel de 215 jours théoriques dans l'année (incluant la journée de solidarité) pour un droit à congés payés complet et pour une année complète d'activité, sur la base de 172 jours par an, ce qui équivaut à un temps d'emploi de 80 %.

Un avenant au contrat de travail sera établi. Il mentionnera notamment la date de début du dispositif qui prendra effet le 1er jour du mois marquant le début de la période maximale de deux ans pendant laquelle le salarié bénéficiera de la mesure.

Le salarié fixera ses jours travaillés dans le cadre de plannings hebdomadaires. Le salarié devra toutefois prendre toutes dispositions pour fixer ses périodes de travail en cohérence avec les contraintes professionnelles et les nécessités du service et informer la Direction en cas de modification de ses plannings (report ou anticipation des jours travaillés).

Les jours de repos supplémentaires liés à la mise en œuvre du forfait jours « Transition Retraite » tel que précisé ci-dessus, seront pris selon les modalités en vigueur dans la société.

Sauf dérogation dans les conditions fixées par les dispositions législatives et conventionnelles en vigueur, le salarié prendra toutes dispositions :

- pour respecter un repos quotidien d'une durée minimale de 12 heures consécutives, sauf dérogations prévues par la loi ou par la convention collective nationale du commerce à prédominance alimentaire, et un repos hebdomadaire d'une durée minimale de 35 heures consécutives,

- pour assurer son activité dans le cadre du nombre de jours définis annuellement,

- pour respecter une amplitude de travail raisonnable et répartir sa charge de travail de manière équilibrée dans le temps.

Dans ce cadre, l'employeur prendra toutes les dispositions pour mettre en place une organisation adaptée sur les secteurs ou services concernés.

Le contrôle et le suivi régulier de la durée et de la charge de travail seront assurés conformément à la réglementation en vigueur et aux dispositions conventionnelles applicables en matière de forfait jours, au sein des sociétés parties au présent accord.

B. Allocation d'une prime forfaitaire « Transition Retraite »

Les salariés qui opteront pour un forfait jours « Transition Retraite » bénéficieront d'une prime annuelle dénommée « prime forfaitaire transition retraite », au titre des périodes au cours desquelles ils travailleront dans le cadre de ce nouveau dispositif. Cette prime ne peut donc être versée au-delà de la période de deux ans au cours de laquelle le salarié peut bénéficier de ce dispositif.

Cette prime annuelle calculée sur la rémunération brute annuelle (salaire de base + prime de vacances et complément le cas échéant + prime de fin d'année) sera égale à 15 % de la rémunération brute annuelle et ce, afin de tenir compte de la réduction de salaire corrélative à cette réduction de temps de travail. Cette prime annuelle aura pour effet de rémunérer le collaborateur à hauteur de 95% du salaire annuel brut qu'il aurait perçu si celui-ci était resté à temps complet (salaire de base + prime de vacances et complément le cas échéant + prime de fin d'année).

Cette prime forfaitaire transition retraite sera versée à la date d'échéance de paie du mois de décembre de l'année concernée.

Lorsque la date d'échéance du dispositif prend fin en cours d'année, la prime forfaitaire transition retraite de l'année concernée est :

- proratisée en fonction du nombre de mois travaillés à temps réduit et,
- versée à la date d'échéance du dispositif, qui devrait, en principe, correspondre à la date effective de départ en retraite.

C. Droit de retour au forfait jours de 215 jours

Le salarié bénéficie d'un droit de retour dans les situations exceptionnelles et notamment en cas de divorce, de perte involontaire d'emploi de son conjoint, de l'invalidité ou du décès de son conjoint ou en cas de situation de surendettement. D'autres évènements ayant une grave répercussion sur les ressources du salarié pourront également être examinés avec le service Ressources Humaines.

La demande du salarié dûment justifiée, devra être formulée auprès de la Direction dans les 12 mois qui suivent la survenance de l'évènement. Dans le délai de 2 mois suivant la demande, l'entreprise proposera alors un retour au forfait jours de 215 jours.

Le retour se fera au premier jour de la période de décompte annuelle et fera l'objet d'un nouvel avenant à son contrat de travail. Un cadre sortant du dispositif forfait jours « Transition Retraite » ne bénéficiera plus de la prime forfaitaire transition retraite à compter de la date du changement. Le montant de la prime sera proratisé afin de tenir compte du nombre de mois passés en temps réduit. En cas d'absence pour maladie, hospitalisation, absence non rémunérée, accident de trajet, la prime forfaitaire transition retraite est minorée d'un trois cent soixante cinquième par journée d'absence.

L'ensemble de ces dispositions sera effectif à compter du 1er juillet 2017.

5.1.4 Cotisations retraite

A. Pour les employés et agents de maitrise

Concernant les cotisations retraite des salariés seniors passant à temps partiel des catégories « Employés » et « Agents de maitrise »

La Direction s'engage pour le salarié qui demande le bénéfice des présentes dispositions, à maintenir le montant des cotisations retraite du régime général et du régime complémentaire, part salariale et part patronale, maintenues sur sa base contractuelle antérieure jusqu'à son départ à la retraite. Les coûts liés à ce maintien sont pris en charge par l'entreprise.

A. Pour les cadres

Concernant les cotisations retraite des salariés seniors passant à temps partiel des catégories « Cadres »

La Direction s'engage pour les cadres de niveau 7 ou 8 bénéficiant du forfait jours réduit ou « Transition Retraite », à maintenir le montant des cotisations retraite du régime général et des régimes complémentaires « AGIRC » et « ARRCO », sur la base contractuelle applicable avant l'entrée dans le nouveau dispositif, jusqu'à la date d'échéance du dispositif. Les coûts liés à ce maintien sont pris en charge par l'entreprise.

5.2 FAVORISER LE RACHAT DES COTISATIONS ASSURANCE VIEILLESSE

Afin de faciliter les conditions de départ à la retraite des salariés ne disposant pas d'un nombre suffisant de trimestres cotisés, le salarié senior concerné pourra utiliser ses droits affectés sur le Compte Epargne Temps pour procéder au rachat de cotisations d'assurance vieillesse, rachat d'années incomplètes ou de période d'étude dans les conditions prévues par la législation en vigueur.

5.3 TRANSITION ENTRE ACTIVITE ET RETRAITE

Lors de précédents accords, la Direction et les partenaires sociaux, avaient souhaité accompagner les salariés seniors en leur permettant d'aborder plus sereinement la transition entre leur activité professionnelle et leur départ à la retraite.

Les objectifs de ce programme étaient doubles :

- Gérer la transition entre l'activité salariée et le départ en retraite du salarié senior,
- Faire bénéficier aux salariés de l'action sociale proposée par les institutions de retraite.

Toujours dans le même esprit de simplification pour faciliter la vie de nos salariés, la Direction et les partenaires sociaux réaffirment leur volontarisme dans ce programme.

5.3.1 Le programme d'information « retraite » de Carrefour Hypermarchés

Les salariés seniors qui souhaitent bénéficier du nouveau programme d'information retraite devront remplir les conditions suivantes :

Tout salarié senior, âgé de 55 ans et plus, peut sur la base du volontariat bénéficier du programme d'information retraite. Pour cela, il devra faire parvenir par la poste ou remis en main propre, au directeur de son établissement, 3 mois avant la session d'information, un courrier l'informant de sa volonté de participer à cette session d'information « retraite ».

Dès réception, l'entreprise s'engage à inscrire le salarié afin qu'il puisse participer à ces sessions d'information « retraite ».

Pour faciliter l'accès au plus grand nombre, les sessions seront organisées pour un maximum de 35 participants et regroupées par établissements d'une même zone géographique. Les salariés n'ayant pas participé à une telle session dans leur 55ème anniversaire, peuvent demander par écrit à participer à l'une des sessions organisées ultérieurement.

Ce programme d'information abordera les points suivants :

- La retraite de base de la sécurité sociale,
- Les régimes complémentaires Agirc-Arrco,
- L'action sociale de notre organisme de retraite,
- Une information sur les dispositifs Carrefour concernant la fin de carrière des collaborateurs.

Un suivi du pourcentage de salariés seniors de 55 ans et plus ayant bénéficié de ce programme d'information sera réalisé.

5.3.2 Des entretiens individuels

Afin de répondre aux éventuelles questions des salariés, des entretiens individuels permettant une information personnalisée visant à :

- Faire le point sur la carrière du salarié concerné,
- Répondre aux questions en matière de droit à la retraite, de règlementation ou de situation particulière,
- Simuler le montant d'une pension

Pourront être réalisés sur le lieu d'information dans la continuité de la réunion d'information retraite ou en différé lors d'un rendez-vous téléphonique avec un conseiller des organismes de retraite.

Le programme d'information retraite et les entretiens individuels se tiendront sur 1 journée.

La direction se donne pour objectif global au niveau des sociétés entrant dans le périmètre de l'accord de couvrir 100% des salariés demandeurs de ce programme d'information seniors pendant l'application du présent accord.

5.3.3 Un livret d'information relatif aux dispositions séniors

Les mesures d'accompagnement des salariés seniors ont été mises en place par le biais de différents accords. Afin d'offrir une meilleure lisibilité aux salariés, la Direction s'engage à recenser l'ensemble des mesures seniors existantes dans nos différents accords d'entreprise (temps partiel seniors, congés de fins de carrières, PERCO…) afin d'en faire un document de communication à destination de tous les collaborateurs.

5.4 RECONSTITUTION DE CARRIERE

Dans le cadre de l'accord relatif au contrat de génération du 28 octobre 2013, repris par l'accord Accompagnement de fins de carrière des employés du 23 décembre 2015, l'entreprise s'est engagée à mettre en place un dispositif de reconstitution de carrière pour les salariés âgés de 57 ans et plus.

Afin de répondre à cette demande, une société prestataire de service a été sélectionnée par la Direction.

Sur la base du volontariat, les salariés qui souhaitent adhérer à ce service, transmettront, à la société prestataire de services, après accord de la Direction de leur établissement :

- un formulaire qui validera leur candidature,
- les informations individuelles permettant de constituer le bilan individuel retraite.

Sur la base des renseignements fournis par le salarié, la société prestataire de service établira un bilan individuel retraite retraçant :

- l'ensemble de la carrière du salarié,
- les périodes non cotisées ou non validées,

- les caisses de cotisation retraite du régime général et du régime complémentaire,
- L'âge et la date de liquidation de départ en retraite à taux plein,
- Une simulation de la pension de retraite à taux plein.

Dans les 12 mois suivant l'adhésion, le salarié pourra bénéficier, à sa demande expresse, de bilans individuels de retraite permettant de simuler des hypothèses de calcul de liquidation de départ en retraite différentes du taux plein.

En complément de l'accompagnement par les services Ressources Humaines, le prestataire choisi pour réaliser ces bilans sera également informé et formé à l'utilisation des mesures prévues dans le présent accord afin d'accompagner le salarié qui le souhaite dans les différents choix qui s'offrent à lui dans les 3 ans précédant son départ à la retraite.

TITRE 4 : LA TRANSMISSION DES SAVOIRS ET DES COMPETENCES

La transmission des savoirs et des compétences permet à une entreprise de maintenir et de développer sa performance mais également de conserver ses savoir-faire.

Les salariés seniors possèdent non seulement une expérience technique mais ils sont aussi des vecteurs de transmission de la culture d'entreprise. Cette expérience doit être valorisée auprès des jeunes embauchés afin de perpétuer le savoir faire de l'enseigne et le savoir être de ses salariés.

Au-delà de l'attention particulière qui sera portée aux compétences clés et aux métiers en tension identifiés, les parties signataires s'engagent à développer le tutorat à l'ensemble des métiers.

Afin de créer les conditions favorables à cette transmission, il convient de mobiliser les acteurs concernés et former les personnes chargées de la transmission des savoirs et des compétences. Le tutorat sera aussi l'occasion de maintenir une motivation intacte et de contribuer à leur accomplissement personnel et à leur estime de soi.

C'est dans cet esprit que Carrefour Hypermarchés entend développer le tutorat senior.

Afin de développer le tutorat, les parties signataires s'engagent à :

- Assurer un tutorat qualitatif des nouveaux embauchés,
- Pérenniser la transmission de nos savoir-faire/savoir-être,
- Renforcer la formation et la disponibilité du tuteur.

Le tuteur est un professionnel volontaire et motivé pour s'impliquer dans sa mission. Il contribue à la réussite d'un nouveau salarié dans l'entreprise, ou sur un nouveau périmètre d'activité, tant en termes de certification que d'intégration.

Il a pour mission d'accueillir, d'accompagner le salarié et de faciliter son acquisition de compétences. Il supervise son parcours et évalue la progression du salarié tutoré.

Le tuteur doit avoir une expérience professionnelle minimum de 2 ans.

Chaque salarié tutoré bénéficie d'un parcours pouvant représenter jusqu'à 28 heures de formation, parcours constitué d'une formation initiale d'une durée de 21 heures sur 12 mois qui pourra être complétée d'un parcours de formation « tuteur expert ».

- Un module de formation « tuteur débutant » d'une durée de 14 heures sur lequel on aborde le rôle et les missions du tuteur.
- Un module de formation « tuteur expérimenté » d'une durée de 7 heures sur lequel on développe les comportements du tuteur dans le cadre du suivi et de l'évaluation.
- Un module de formation « tuteur expert » d'une durée de 7 heures sur lequel on renforce les compétences du tuteur et on développe les spécificités liées à la nature du parcours professionnel du salarié tutoré.

Le tuteur bénéficiera tous les 3 ans d'une mise à jour de ses connaissances.

En outre, le tuteur disposera d'une heure par mois sur son temps de travail pour s'entretenir avec son « tutoré » afin de faire le point sur les connaissances et compétences acquises et identifier les axes de progrès à travailler. Ce moment d'échanges privilégiés sera planifié en accord avec la hiérarchie de façon à ne pas perturber la bonne marche du service. La hiérarchie s'assurera que le tuteur bénéficie de la disponibilité nécessaire afin d'assurer un accompagnement qualitatif du salarié tutoré.

Cet entretien mensuel pour les contrats en alternance (professionnalisation et apprentissage), aura lieu chaque mois jusqu'à leur terme.

S'agissant des autres catégories de contrats, les nouveaux embauchés bénéficient de cet entretien chaque mois pendant les deux premiers mois de leur parcours métier tel que prévu au Titre 3, article 3.3 du présent accord.

Le tuteur termine sa mission à la fin du contrat d'alternance (professionnalisation ou apprentissage) et au bout de deux mois pour les autres contrats.

La mission du tuteur s'exerce également dans l'accompagnement d'un salarié à la maîtrise d'une nouvelle compétence dans le cas d'une mobilité interne ou de changement de poste mais également pour préparer un départ en retraite ou une succession.

Un tuteur ne peut prendre en charge plus de 3 salariés simultanément.

Une prime annuelle forfaitaire de cent euros bruts sera accordée aux tuteurs dans les conditions définies dans l'accord sur les négociations annuelles obligatoires de 2014.

Ainsi, cette prime forfaitaire sera versée à condition que le salarié ait accompli au moins une action de tutorat au cours de l'année considérée et soit présent dans les effectifs de l'entreprise au mois de décembre de l'année concernée.

La première année, l'équivalent d'un tiers du montant de cette prime sera versé à l'issue des trois jours de formation et les deux autres tiers au cours du mois de décembre de l'année concernée, sous réserve que le suivi exigé pour chaque diplôme, certificat, parcours préparé (CQP, SMM, Apprentissage, nouveaux embauchés) soit dûment complété, à savoir :

- pour les tutorés CQP : dossier d'évaluation CPNE rempli
- pour les tutorés Apprenti : livret de suivi apprenti CFA
- pour les tutorés Stagiaire manager métier : livret de suivi Stagiaire manager métier
- pour les tutorés nouveaux embauchés : fiche de suivi personnalisée

Les années suivantes, la totalité de la prime sera versée en totalité au mois de décembre, sous réserve que le suivi exigé pour chaque diplôme, certificat, parcours préparé (CQP, SMM, Apprentissage, nouveaux embauchés) soit dûment complété, à savoir :

- pour les tutorés CQP : dossier d'évaluation CPNE rempli
- pour les tutorés Apprenti : livret de suivi apprenti CFA
- pour les tutorés Stagiaire manager métier : livret de suivi Stagiaire manager métier
- pour les tutorés nouveaux embauchés : fiche de suivi personnalisée

La Direction se fixe comme objectif global au niveau des sociétés entrant dans le champ d'application de l'accord d'avoir au moins 1000 salariés qui exercent des missions de tuteurs et qui seront formés en permanence à cet effet, pendant la période d'application du présent accord.

Un suivi du nombre de tuteurs et de tuteurs seniors sera réalisé.

TITRE 5 : L'EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES ET LA MIXITE PROFESSIONNELLE

Lors de la mise en œuvre des objectifs en matière d'embauche des jeunes, des salariés âgés et de maintien dans l'emploi de ces derniers, Carrefour Hypermarchés veillera à respecter les engagements pris en matière d'égalité entre les femmes et les hommes conformément aux dispositions de l'accord égalité hommes femmes du 19 décembre 2014.

TITRE 6 : SENSIBILISER ET COMMUNIQUER SUR NOS ENGAGEMENTS

Afin de répondre aux engagements que s'est fixée l'entreprise dans le cadre de l'accord, les parties signataires conviennent de mettre en place des actions de communication visant à sensibiliser l'ensemble des acteurs de l'entreprise sur l'importance et le bien fondé des mesures prises dans cet accord.

Cette sensibilisation pourra se faire par tous moyens et notamment par une campagne d'affichage, des leaflets ou la participation à des forums de recrutement permettant de faire connaitre les dispositions du présent accord.

Dans le cadre de la commission emploi et du suivi annuel de l'accord, le point sur les actions de sensibilisation et de communication sera abordé.

TITRE 7 : MODALITES DE SUIVI ET D'EVALUATION DU PRESENT ACCORD

Afin de suivre l'évolution des engagements pris, les parties signataires conviennent de suivre les indicateurs annuellement sur les thèmes définis dans le présent accord.

Les indicateurs sont indiqués en annexe 1 du présent accord.

Le suivi et l'évaluation du présent accord seront faits sur la base du document d'évaluation prévu par l'article L. 5121-15, transmis à la DIRECCTE, aux délégués syndicaux centraux et aux comités centraux d'entreprise.

Les bilans relatifs au suivi annuel et à l'évaluation de cet accord seront établis au 31 décembre 2017 et au 31 décembre 2018.

Au cours du 1er semestre qui suit la réalisation du bilan, la Direction s'engage à présenter via un support de présentation commun:
- un bilan annuel national en CCE et à la commission nationale emploi,
- un bilan annuel par établissement au niveau de chaque Comité d'Etablissement.

TITRE 8 : CALENDRIER PREVISIONNEL DE MISE EN ŒUVRE DES ENGAGEMENTS

La mise en œuvre de l'ensemble des engagements présents dans cet accord devra, sauf pour les dispositions particulières ou déjà en vigueur, avoir commencé dans un délai de 4 mois courant à compter de la validation du présent accord collectif par la DIRRECTE.

TITRE 9 : DISPOSITIONS FINALES

Article 1 : Négociation unique sur le thème du contrat de génération

En application de l'article L.2242-20 du code du travail qui permet d'adapter le nombre de négociations au sein de l'entreprise prévues à l'article L.2242-1 du code du travail par voie d'accord majoritaire, les parties ont décidé d'aborder dans le cadre d'une négociation unique le thème du contrat de génération.

La validité du présent accord est donc conditionnée à sa signature par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives ayant recueilli au moins 50 % des suffrages exprimés au 1er tour des dernières élections des membres titulaires du comité d'entreprise, quel que soit le nombre de votants.

Article 2 : Durée de l'accord

Le présent accord entre en vigueur au 1er octobre 2016. Cet accord est à durée déterminée et prendra fin le 31 décembre 2018.

A cette date, il cessera automatiquement et de plein droit, de produire effet.

Toutefois, la durée déterminée de cet accord n'affecte en rien la durée indéterminée des accords auxquels il est fait référence dans cet accord.

En cas de difficulté d'application et notamment si les évolutions législatives le rendaient nécessaire, les parties signataires, à la demande de l'une d'entre elles se réuniront afin de se positionner sur d'éventuelles évolutions du présent accord.

Article 3 : Clause de rendez-vous

Il est convenu que la Direction réunisse les Organisations syndicales représentatives à la date anniversaire de l'accord afin d'échanger sur les éventuelles adaptations qui seraient rendues nécessaires notamment en cas d'évolution législative ou réglementaire impactant le présent accord.

Dans tous les cas, au terme du présent accord, les parties signataires conviennent que des négociations s'engageront dans les meilleurs délais dans le but de pouvoir conclure un nouvel accord de génération dans les conditions prévues par la législation qui sera en vigueur.

Article 4 : Révision

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

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

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

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

Article 5 : Dénonciation

Le présent accord pourra être dénoncé à tout moment par l'une ou l'autre des parties signataires, moyennant le respect d'un préavis de trois mois.

La dénonciation par l'une des parties signataires devra être notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception aux autres signataires et fera l'objet d'un dépôt conformément à l'article L.2261-9 du Code du Travail.

Article 6 : Adhésion

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

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

Article 7 : Dépôt et publicité

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

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

Le présent accord sera diffusé dès sa signature dans l'ensemble des établissements concernés.

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

Fait à Massy, le 28/06/2017

Pour la Direction,
Agnès BEKOURIAN

Pour la Confédération Française Démocratique Du Travail (C.F.D.T.) Sylvain MACE
Pour la Confédération Française De L'encadrement / Confédération Générale Des Cadres (C.F.E. / C.G.C-S.N.E.C.) Gérard BASNIER
Pour la Confédération Générale Du Travail (C.G.T.) Franck GAULIN
Pour la Fédération Générale Des Travailleurs De L'agriculture, De L'alimentation, Des Tabacs Et Allumettes (F.G.T.A. / F.O.) Jacqueline POITOU

ANNEXE 1

Indicateurs de suivi

Ces indicateurs seront répartis par sexe et par catégorie professionnelle et feront l'objet d'un suivi annuel.

Favoriser l'insertion durable des jeunes et les accompagner par la formation

Thème : favoriser le recrutement des jeunes en contrat à durée indéterminée

- Le Nombre total de recrutements de jeunes au sens de l'accord,
- La proportion de jeunes dans les recrutements totaux effectués,
- Parmi le nombre de jeunes recrutés en CDI, ceux qui ont intégré l'entreprise par le biais d'un contrat étudiant de moins de 30 heures.
- Evolution du taux de transformation des contrats en alternance en CDI.
- Nombre de jeunes au sens de l'accord recrutés en alternance:
    - Dans le cadre d'un contrat de professionnalisation,
    - Dans le cadre d'un contrat d'apprentissage,
    - Et dans le cadre d'un métier de bouche
- Nombre d'étudiants bénéficiant d'un stage rémunéré.

Thème : accompagner et former les jeunes embauchés

- Nombre de salariés en CDI ayant fait une démarche CQP,
- Nombre de demandes de CQP acceptées,
- Nombre de salariés en CDI ayant obtenu leur CQP.
- - Suivi du nombre de salariés jeunes formés au module de formation « PRAP » (prévention des risques liés aux aptitudes physiques)
-

Favoriser l'emploi et le maintien en poste des salariés seniors

Thème : embauche des salariés âgés

- Pourcentage de salariés âgés de 45 ans et plus en considération du nombre total des embauches.
- Pourcentage des salariés de 50 ans et plus par nature de contrat CDI/CDD.

Thème : amélioration des conditions de travail et prévention de la pénibilité et objectif chiffré de maintien dans l'emploi des salariés âgés

- Suivi du nombre de salariés de 45 ans et plus formés au module de formation « PRAP » (prévention des risques liés aux aptitudes physiques)
- Suivi du nombre de salariés de 45 ans et plus du secteur caisses ayant bénéficié de la formation « les postures gagnantes dans mon environnement de travail ».
- Suivi du nombre de salariés de 45 ans et plus ayant bénéficié de la formation « manutention des charges – prévention des TMS ».
- Nombre de salariés de 45 ans et plus ayant au 15 ans d'ancienneté ayant bénéficié d'un entretien de prévention « senior ».
- Part des seniors de 50 ans et plus par rapport à la population seniors.
- Nombre d'entretien « Seniors » réalisés

Thème : anticipation des évolutions professionnelles et la gestion des âges

- Nombre de salariés de 50 ans et plus ayant bénéficié d'un bilan de carrière senior.

Thème : développement des compétences, des qualifications et l'accès à la formation

- Suivi du nombre de salariés seniors de 50 ans et plus ayant bénéficié d'une action de formation.
- Nombre de période de professionnalisations réalisées.
- Nombre salariés séniors de 50ans et plus ayant réalisés une VAE
- Nombre de congés individuel de formation réalisés.
- Nombre de salariés en CDI ayant fait une démarche CQP,
- Nombre de demandes de CQP acceptées,
- Nombre de salariés en CDI ayant obtenu leur CQP.

Thème : aménagement des fins de carrière et la transition entre activité et retraite

- Suivi du nombre de salariés seniors employés et agents de maitrise ayant opté pour le temps partiel seniors Suivi du nombre de salariés seniors cadres de 58 ans et plus ayant réduit leur temps de travail.
- Suivi du nombre de salariés seniors cadres de 58 ans et plus ayant bénéficié du dispositif « Transition Retraite »

- Suivi du % de salariés seniors de 55 ans et plus ayant bénéficié du programme d'information senior.

Transmission des savoirs et des compétences

Thème : développer le tutorat

- Suivi du nombre de tuteurs et de tuteurs seniors.

Extrait accord NAO 2025 du 28 février 2025 – Titre 1 - Article 4 – Revalorisation des primes forfaitaires seniors [Dispositions à durée déterminée]

Les primes forfaitaires seniors versées dans le cadre du passage à temps partiel des salariés séniors de la catégorie Employés-Ouvriers sont revalorisées à hauteur de 2% dans les conditions suivantes :

Base TP Sénior	Montant prime Sénior au 01/03/2025	
	1ére Année	A partir de la 2ème année
32 H	989,75 €	653,77 €
28 H	1 979,48 €	1 307,45 €
25 H	2 966,78 €	1 959,92 €
21 H	3 957,72 €	2 960,56 €
Salariés à TP 30H minimum	282,67€ / heure déduite	187,2€ / heure déduite

Cette disposition s'applique pour l'année 2025 à compter de la date d'application du présent accord.

ARTICLE 8-2 Fonds de Solidarité Carrefour

PREAMBULE

Dans un souci de développer des actions de solidarité en faveur de salariés de l'entreprise momentanément en situation difficile, les partenaires sociaux signataires ont convenu d'instituer le « Fonds de solidarité Carrefour ».

8-2.1 Montant du Fonds de solidarité Carrefour

Le montant affecté au fonds de solidarité Carrefour pour l'année 2025 est fixé à 370 000 euros.
Si, en fin d'année l'intégralité de la dotation n'avait pas été utilisée, le montant restant viendrait en complément de la dotation de l'année civile suivante.
En cas de catastrophe naturelle, la Direction réunira, dans les 3 jours ouvrés qui suivent, la Commission Solidarité afin de débloquer un fonds exceptionnel pour venir en aide aux salariés victimes de ce fait.
Sont considérés comme effets de catastrophes naturelles, les dommages matériels directs ayant pour cause déterminante l'intensité anormale d'un agent naturel.

8-2.2 Bénéficiaires de l'intervention du Fonds

Peut bénéficier du Fonds tout salarié appartenant à l'une des entreprises qui entrent dans le champ d'application de la convention collective d'entreprise Carrefour, sur présentation et acceptation de son dossier.

8-2.3 Domaines d'intervention

Peuvent prétendre à l'intervention du Fonds de Solidarité Carrefour, les salariés en difficulté passagère en raison de graves problèmes financiers, liés à des facteurs personnels ou extérieurs (catastrophes naturelles par exemple) ou à une crise sanitaire.

8-2.4 Etude et acceptation des dossiers

Une Commission « Fonds de solidarité » est créée afin de collecter et d'étudier les dossiers qui lui seront transmis par l'intermédiaire des directions d'établissement ou des Comités d'établissement.
Cette Commission est composée de la façon suivante :
Un représentant désigné par chaque organisation syndicale signataire,
Autant de représentants désignés par la Direction des Hypermarchés.

Elle est présidée par un représentant de la Direction qui prend l'initiative de réunir la Commission en fonction du nombre et de l'urgence des dossiers reçus.
L'étude, la nature et la teneur des dossiers restent confidentielles.

La Commission prend ses décisions d'attribution, non susceptibles de recours, à la majorité de ses membres présents, qui sont tenus à un strict devoir de réserve et de confidentialité.

Afin de garantir la confidentialité des informations transmises par les salariés, les débats de la Commission ne font l'objet d'aucun compte-rendu verbal ou écrit.

8-2.5 Gestion du Fonds

La gestion du Fonds est assurée par le président de la Commission.
Le contrôle de cette gestion est assuré une fois l'an par l'expert comptable du Comité Central d'Entreprise de la société Carrefour Hypermarchés SAS.
Une synthèse de ce contrôle est annexée au rapport annuel de l'expert comptable.

⚠ Ancien Article 4.1.7 recodifié 4.1.8 lors de l'accord NAO du 9 mars 2012.

8-2.6 Règlement du Fonds

Le fonctionnement du « Fonds de solidarité » est régi par un règlement défini par les membres de la Commission (conditions et nature des interventions du Fonds, éléments constitutifs du dossier …).

ARTICLE 8-3 Les titres restaurant

Les titres restaurant ont été mis en place dans l'ensemble des magasins le 1er juillet 2010 au terme d'une négociation annuelle obligatoire.

Il a été décidé lors des négociations annuelles obligatoires 2015 d'uniformiser et de simplifier leur attribution.

Dans ce cadre, les parties conviennent que les salariés ayant au moins deux mois d'ancienneté, qui en feront la demande, se verront désormais attribuer un titre restaurant par journée travaillée dans les conditions précisées au paragraphe « Condition d'attribution ».

Cette nouvelle règle d'attribution commune est entrée en vigueur le 1er juin 2015 sans effet rétroactif.

Il est rappelé que les établissements bénéficiant d'une cantine avec une participation financière de l'employeur, ne peuvent cumuler cet avantage avec l'attribution de titres restaurant.

En outre, il est expressément convenu entre les parties que ces règles d'attribution viendront remplacer et se substituer à toutes les pratiques, usages et accords tant d'établissement que d'entreprise, antérieurement en vigueur.

8-3.1 Condition d'attribution

Pour prétendre à l'attribution d'un titre restaurant, les salariés dont la durée du travail est décomptée en heures devront avoir travaillé au moins 3 heures sur la journée indépendamment du positionnement de la plage horaire.

Les salariés de la catégorie cadre, dont la durée du travail n'est pas décomptée en heures, se verront attribuer un titre restaurant par journée travaillée.

Les jours d'absences relatifs à de la maladie, à un accident du travail, à un accident de trajet, à de la maladie professionnelle ou bien à des congés ou repos quels qu'ils soient, n'ouvrent pas droit à l'attribution d'un titre restaurant.

Les heures passées en formation ou en délégation, seront prises en compte pour l'attribution d'un titre restaurant.
Il est précisé qu'une journée travaillée au cours de laquelle le repas aura été pris en charge par l'employeur ne donnera pas lieu à l'attribution d'un titre restaurant.

Les modalités matérielles de distribution des titres restaurants propres à chaque établissement demeurent inchangées.
Il est précisé que les conditions d'attribution des titres restaurant dans les conditions définies au présent article sont subordonnées au maintien du bénéfice actuel de l'exonération des charges sociales.

8-3.2 Valorisation des titres restaurant

La Direction s'engage à augmenter la contribution employeur de 0.30 euros par titre restaurant à compter du 1er septembre 2016 dans le respect des dispositions légales en vigueur.

Les parties conviennent également d'augmenter la part salariale des titres restaurant de 0.30 euros.

Pour rappel, la part patronale (contribution employeur à laquelle s'ajoute l'éventuelle contribution du CE) devra être comprise entre 50% et 60% de la valeur totale du titre restaurant selon les dispositions légales en vigueur, étant entendu que cette valeur totale est constituée de la part patronale et de la part salariale.

8-3.3 Etablissements bénéficiant d'une cantine

Dans les établissements bénéficiant d'une cantine à la date d'application des présentes dispositions, l'entreprise financera, à compter du 1er septembre 2016, une participation au moins équivalente à 2.50 euros par salarié prenant un repas à la cantine.

Les dispositions du présent article sont applicables au 1er septembre 2016.

ARTICLE 8-4 Remise sur achats et avantages salariés

8-4.1 Remise sur achats

Le personnel relevant du champ d'application de la Convention Collective Carrefour et sous réserve d'avoir trois mois consécutifs d'ancienneté et d'être présent dans les effectifs au moment du bénéfice de l'avantage concerné, bénéficiera d'une remise de 10% sur les achats effectués avec une carte de paiement PASS dans un hypermarché Carrefour intégré, un supermarché Carrefour Market intégré et un Drive intégré ou, à compter du 1er septembre 2018, sur les sites Internet « Carrefour Livré chez vous » et « Rue du Commerce ».

⚠ « Rue du commerce » a été vendu le 30/04/2020. La remise sur achats ne lui est donc plus applicable

8-4.2 Avantages salariés

A compter du 1er juillet 2011, le personnel relevant du champ d'application de la Convention Collective Carrefour et sous réserve d'avoir trois mois consécutifs d'ancienneté et d'être présent dans les effectifs au moment du bénéfice de l'avantage concerné, bénéficiera d'une remise de 10 % sur les achats effectués avec une Carte de paiement Pass dans les services suivants :

- Billetterie
- Voyages
- Fioul domestique
- Assurances.

8-4.3 Plafond d'achats

Le plafond d'achats est fixé à 13 000 € par année civile et par bénéficiaire.

Les dispositions du présent article sont applicables au 1er juillet 2021.

8-4.4 Facilité de paiement

Les salariés pourront bénéficier de l'octroi d'une facilité de paiement remboursable en 10 fois sans frais et sans intérêt, pour financer un achat non alimentaire (y compris le fioul domestique) dont le montant n'excède pas 10 000€ dans un magasin Carrefour Hypermarché intégré et, ce une fois par année civile, et sous réserve du respect des critères habituels de l'octroi de crédit.

Par ailleurs, la Direction s'engage à appliquer la remise sur achats à toutes les formes de facilité de paiement soit le :

- 3 fois sans frais,
- 4 fois sans frais,
- 10 fois sans frais.

La Direction s'engage à afficher en magasin la procédure de paiement remboursable en 10 fois sans frais et sans intérêt.
La procédure manuelle de paiement remboursable en 3 et 4 fois sans frais et sans intérêt sera également affichée et appliquée dans l'attente qu'une solution technique fiable soit validée.

8-4.5 Tarif privilégié de la carte

Le personnel des sociétés relevant du champ d'application de la Convention Collective Carrefour bénéficiera de la gratuité de la cotisation annuelle de la Carte Pass Universelle Master Card classique ainsi que de la gratuité de la seconde carte libellée au nom de son conjoint. Par ailleurs, le montant de la Carte Pass Universelle Mastercard Gold est ramené à 36 € pour l'année 2011. La Direction s'engage sur le principe d'un tarif privilégié pour une durée illimitée.

8-4.6 Non substitution à un élément de salaire

Les parties signataires reconnaissent que cette remise sur achats ne viendrait, en aucune façon, se substituer à une augmentation des salaires, même partielle, ni à quelconque autre élément de rémunération existant à la date de signature du présent accord ou à la date de mise en place des nouvelles modalités de cette remise sur achats.

Il est précisé que le bénéfice de cette remise sur achats, dans les conditions définies au présent article, est subordonné au maintien du bénéfice actuel de l'exonération des charges sociales.

8-4.7 Remise sur achats Numérique

Pour promouvoir la culture digitale et afin de permettre aux collaborateurs qui le désirent de s'équiper en Smartphone ou tablette (hors tablette hybride) ou ordinateur, ils bénéficieront d'une remise sur achat supplémentaire de 10% pour l'achat de l'un de ces équipements vendus au rayon EPCS, une fois par an.

Les collaborateurs concernés sont ceux relevant du champ d'application de la Convention Collective Carrefour ayant trois mois consécutifs d'ancienneté et présent dans les effectifs au moment du bénéfice de l'avantage concerné.

L'achat de l'un de ces équipements doit être effectué avec une carte de paiement PASS dans un hypermarché Carrefour intégré, un supermarché Carrefour Market intégré ou un Drive intégré.

Les parties signataires reconnaissent que cette remise sur achat ne vient, en aucune façon, se substituer à une augmentation des salaires, même partielle, ni à quelconque autre élément de rémunération existant à la date de signature du présent accord ou à la date de mise en place des nouvelles modalités de cette remise sur achat.

Il est précisé que le bénéfice de cette remise sur achat, dans les conditions définies au présent article, est subordonné au maintien du bénéfice actuel de l'exonération des charges sociales.

Le plafond visé à l'article 8.4.3 (modifié par le présent accord) intègre les remises sur achats numériques.

Cette disposition sera applicable à partir du 1er juillet 2021.

8-4.8 Remise sur achat supplémentaire sur les MDD du PGC

Les collaborateurs bénéficieront d'une remise sur achat supplémentaire de 5%, pour l'achat des produits Marque Distributeur, du secteur Produits Grande Consommation (PGC).

Les collaborateurs concernés sont ceux relevant du champ d'application de la Convention Collective Carrefour ayant trois mois consécutifs d'ancienneté et présent dans les effectifs au moment du bénéfice de l'avantage concerné.

L'achat de l'un de ces équipements doit être effectué avec une carte de paiement PASS dans un hypermarché Carrefour intégré, un supermarché Carrefour Market intégré et un Drive intégré.

La liste des marques distributeur concernées figure en annexe du présent accord (NAO du 1er mars 2017).

Les parties signataires reconnaissent que cette remise sur achat ne vient, en aucune façon, se substituer à une augmentation des salaires, même partielle, ni à quelconque autre élément de rémunération existant à la date de signature du présent accord ou à la date de mise en place des nouvelles modalités de cette remise sur achats.

Il est précisé que le bénéfice de cette remise sur achat, dans les conditions définies au présent article, est subordonné au maintien du bénéfice actuel de l'exonération des charges sociales.

Les dispositions de l'article 8-4.3 relatives au plafond d'achats sont inchangées. Le plafond d'achats est fixé à 13 000€ par année civile et par bénéficiaire.

Cette disposition sera applicable à partir du 1er septembre 2017.

~~8-4.9 Carte de paiement C-ZAM~~

⚠ Ces dispositions ne sont plus applicables compte tenu de l'arrêt des cartes C-ZAM par Carrefour Banque au 15 juillet 2020

~~Les collaborateurs non éligibles à la carte PASS et sous réserve d'avoir trois mois d'ancienneté, bénéficieront d'une remise :~~

- ~~de 10% sur les achats effectués avec une carte de paiement C-ZAM dans un hypermarché Carrefour intégré, un supermarché Carrefour Market intégré, un Drive intégré ainsi que sur les sites Internet « Carrefour Livré chez vous » et « Rue du Commerce »,~~

- ~~de 10% sur les achats effectués avec une carte de paiement C-ZAM dans les services suivants : Billetterie, Voyages, Fioul domestique, Assurances,~~

- ~~d'une remise sur achat supplémentaire de 10% pour l'achat d'un smartphone ou tablette (hors tablette hybride) vendus au rayon EPCS, effectué avec une carte de paiement C-ZAM dans les mêmes conditions que l'article 8-4.7 « Remise sur achats numérique » de la Convention Collective d'Entreprise Carrefour,~~

- ~~et d'une remise sur achat supplémentaire de 5%, pour l'achat des produits Marque Distributeur, du secteur Produits Grande Consommation (PGC), effectué avec une carte de paiement C-ZAM dans les mêmes conditions que l'article 8-4.8 « Remise sur achat supplémentaire sur les MDD du PGC » de la Convention Collective d'Entreprise Carrefour.~~

~~Cette disposition entrera en vigueur au 01 septembre 2018.~~

~~Les collaborateurs concernés bénéficieront du remboursement des frais de gestion.~~

~~Il est indiqué que cette remise sur achat ne vient, en aucune façon, se substituer à une augmentation des salaires, même partielle, ni à quelconque autre élément de rémunération existant à la date de signature du présent accord ou à la date de mise en place des nouvelles modalités de cette remise sur achats.~~

~~Le plafond d'achats est fixé à 12 000€ par année civile et par bénéficiaire.~~

⚠ Ces dispositions ne sont plus applicables compte tenu de l'arrêt des cartes C-ZAM par Carrefour Banque au 15 juillet 2020

~~8-4.10 Carte « d'achat salarié »~~

~~Dans le cadre des actions menées par l'Entreprise en faveur du pouvoir d'achat de ses salariés, la Direction de Carrefour a décidé d'enrichir les avantages proposés par les cartes PASS et C-zam. Ce nouvel avantage collaborateur mis en place en collaboration avec Carrefour Banque est entré en vigueur suite aux NAO de 2018.~~

~~Les collaborateurs peuvent bénéficier de remises sur l'offre de près de 1200 enseignes (Pimkie, Eram, Oui SNCF, Go Sport, Rue de la Déco, Sephora, Nike, etc...) sur un site marchand qui leur est exclusivement dédié - http://collaborateur.carrefour-cashback.fr/, en réglant leurs achats en ligne avec leur carte PASS ou leur carte C-zam.~~

~~Par ailleurs, à ce jour, 12 enseignes physiques ont intégrées le dispositif : Burton, Complétude, Arthur, Devernois, Spartoo, Kaporal, Atelier NA, Go Sport, Damart, Cyrillus, Game Cash, Roady Centre Auto. Deux nouveaux partenaires Footlocker et Cléor vont intégrer la plateforme physique prochainement.~~

~~L'entreprise poursuit son engagement en recherchant d'autres enseignes.~~

8-4.10 Mesures en faveur de la mobilité des collaborateurs

8-4.10.1 : Remise sur achat supplémentaire sur l'achat d'équipement de mobilité douce [Dispositions à durée déterminée]

Les Parties souhaitent continuer à encourager l'usage, par les collaborateurs, de modes de transport durables pour leurs déplacements entre leur lieu de résidence habituelle et leur lieu de travail et entendent, pour ce faire, aider les collaborateurs qui le désirent à financer l'achat d'une trottinette ou d'un vélo. Les Parties décident ainsi de prolonger la Remise Sur Achats supplémentaire dont ont bénéficié les collaborateurs dans le cadre des dernières négociations annuelles obligatoires.

Il est donc convenu que les collaborateurs remplissant les conditions pour bénéficier de la Remise Sur Achats, bénéficieront d'une Remise Sur Achats Supplémentaire de 10% pour l'achat, sur une liste de famille d'articles préétablie, d'une trottinette (mécanique ou électrique) ou d'un vélo (avec ou sans assistance électrique), vendus dans nos magasins selon les modalités prévues ci-dessous, dans la limite d'une fois par an.

Les collaborateurs concernés sont les salariés de la société ayant trois mois consécutifs d'ancienneté et présents dans les effectifs au moment du bénéfice de l'avantage concerné.

L'achat de cet équipement doit être effectué avec une carte de paiement PASS dans un hypermarché Carrefour intégré, un supermarché Carrefour Market intégré, et un Drive intégré.

Par exception, le personnel des sociétés Carrefour Management, Carrefour Marchandises Internationales, Carrefour Partenariat International, Centre de Formation et Compétences, et Carrefour Import bénéficiera également de la Remise sur Achats visée ci-dessus pour leurs achats effectués avec une carte de paiement PASS dans un hypermarché franchisé ou en location gérance et dans un supermarché Carrefour Market franchisé ou en location gérance, et dans un drive franchisé ou en location gérance.

Les Parties signataires reconnaissent que cette Remise Sur Achats ne vient, en aucune façon, se substituer à une augmentation des salaires, même partielle, ni à un quelconque autre élément de rémunération existant à la date de signature du présent accord.

Le plafond d'achats, fixé à 13 000€ par année civile et par bénéficiaire, intègre la présente Remise sur Achats Supplémentaire.

Les dispositions relatives au plafond d'achats sont inchangées.

La Remise Sur Achats Supplémentaire sera applicable à partir du 1er mars 2025 jusqu'au 31 mars 2026 (i.e. pour les achats effectués entre ces deux dates).

Annexe à l'accord NAO du 1er mars 2017

La liste des marques distributeur dont il est fait référence à l'Article « Remise sur achat supplémentaire sur les MDD du PGC » est la suivante :

AUGUSTIN FLORENT
BIERE ABBAYE
BON APP
CARREFOUR
CARREFOUR AGIR
CARREFOUR BABY
CARREFOUR BIO
CARREFOUR DISCOUNT
CARREFOUR DISNEY
CARREFOUR ECOPLANETE
CARREFOUR EXOTIQUE
CARREFOUR HALAL
CARREFOUR KIDS
CARREFOUR LIGHT
CARREFOUR NO GLUTEN
CARREFOUR NUTRITION
CARREFOUR SELECTION
CARREFOUR THE SHIELD
DURENMEYER
ESPRIT DE FETE
ESTRIBOS
KIEFFER
LES COSMETIQUES DESIGN PARIS
LES COSMETIQUES DESIGN PARIS AGE SCIENCE
LES COSMETIQUES DESIGN PARIS AGE ULTIMATE
LES COSMETIQUES DESIGN PARIS BODY ULTIMATE
LES COSMETIQUES DESIGN PARIS ESSENTIALS
LES COSMETIQUES DESIGN PARIS EXCLUSIVE GENTLE
LES COSMETIQUES DESIGN PARIS HYDRASCIENCE
LES COSMETIQUES DESIGN PARIS KERASCIENCE
LES COSMETIQUES DESIGN PARIS LIPO SCIENCE
LES COSMETIQUES DESIGN PARIS LUMINISTE
LES COSMETIQUES DESIGN PARIS MEN ACTIVE SCIEN
LES COSMETIQUES DESIGN PARIS NECTAR OF BEAUTY
LES COSMETIQUES DESIGN PARIS NECTAR OF NATURE
LES COSMETIQUES DESIGN PARIS PRO'S
LES COSMETIQUES DESIGN PARIS SCIENCE
LES COSMETIQUES DESIGN PARIS SUN ULTIMATE
LES COSMETIQUES DESIGN PARIS ULTIMATE
PLAISIRS DE LOIRE
PRESERVEX
REFLETS DE FRANCE
ST MERAC
TERRE ITALIA
VEGGIE
VIKOROFF

ARTICLE 8-5 Mesures visant à mieux concilier vie familiale et vie professionnelle

8-5.1 Dispositif d'accompagnement à la mobilité

La Direction s'engage à prendre des mesures relatives à l'accompagnement de la mobilité des salariés afin de concilier vie familiale et vie professionnelle.

Dans ce cadre seront favorisées les mutations entre magasins.
Une priorité sera donnée aux salariés de catégorie « employés ou agents de maîtrise » sollicitant une mutation pour les raisons suivantes :

- suivi du conjoint muté(e) (conjoint, concubin ou pacsé),
- rapprochement familial (de ses parents ou de ses enfants).

Dès lors qu'un poste en CDI est ouvert, cette mutation sera réalisée dans les 3 mois qui suivent la demande écrite du salarié.

Pour les membres de l'encadrement faisant l'objet d'une convention de détachement dans le cadre d'une mission à durée déterminée, la Direction s'engage à ce que le collaborateur qui le souhaite puisse à l'issue de sa mission être réaffecté au sein de sa région Carrefour précédant son détachement. Dans ce cadre, une réaffectation sera recherchée prioritairement au sein du magasin d'origine.

Afin de garantir une meilleure efficacité à l'accompagnement à la mobilité et à l'accès au logement des salariés, la Direction étudiera, via le dispositif Action Logement, les différents leviers possibles.

Un indicateur de suivi des demandes de mobilité des salariés sera mis en place. Un point annuel sur l'évolution des demandes de mobilité des salariés sera présenté lors de la Commission Emploi.

8-5.2 Mise en place du CESU (Chèque Emploi Service Universel)

Dans l'objectif d'améliorer la conciliation entre vie professionnelle et vie familiale, les parties sont convenues d'améliorer le bénéfice du Chèque Emploi Service Universel pour la garde d'enfants et les services d'aide à la personne à domicile.

8-5.2.1 Description du dispositif

Le CESU préfinancé est un titre de paiement à montant prédéfini qui permet de rémunérer les services à la personne de garde d'enfants à domicile et hors domicile (baby-sitter, garde partagée à domicile, assistante maternelle agréée, structure d'accueil collectif, crèche, halte garderie, jardin d'enfants, garderie périscolaire), ainsi que les services d'aide à la personne à domicile (assistance aux personnes âgées, garde malade, assistance aux personnes handicapées, aide au soutien scolaire, entretien de la maison et travaux ménagers, jardinage, repassage, bricolage).

8-5.2.2 Conditions d'octroi et valeur du titre CESU destiné au service à la personne de garde d'enfants à domicile et hors domicile

Les salariés dont le contrat de travail n'est pas suspendu (congé parental, congé sabbatique, etc…) et remplissant les conditions cumulatives suivantes :

- avoir une ancienneté supérieure ou égale à un an et inférieure à 4 ans au moment de la demande,
- avoir un enfant à charge de moins de 6 ans ou un enfant handicapé de moins de 16 ans et justifier des frais de garde liés à cet enfant tel que défini à l'article *« description du dispositif » (codifié sous l'article 8-5.2.1).*

Pourront bénéficier d'un Chèque Emploi Service Universel d'une valeur de **500 euros** par an destiné à rémunérer un service à la personne de garde d'enfants à domicile et hors domicile tel que défini à l'article *« description du dispositif » (codifié sous l'article 8-5.2.1)*, avec une participation de l'employeur à hauteur de 50%, l'autre partie restant à la charge du salarié bénéficiaire.

Ce montant s'apprécie par foyer.

La gestion du titre CESU est à la convenance du salarié qui choisira le moment le plus opportun pour en bénéficier.

La présente mesure entrera en vigueur le 1er juillet 2017. Son application est conditionnée au maintien du dispositif légal d'exonération en vigueur à la date de signature du présent accord.

8-5.2.3 Conditions d'octroi et valeur du titre CESU destiné au service d'aide à la personne à domicile

Les salariés dont le contrat de travail n'est pas suspendu (congé parental, congé sabbatique, etc…) et remplissant les conditions cumulatives suivantes :

- avoir une ancienneté supérieure ou égale à quatre ans au moment de la demande,
- justifier de frais engagés dans le cadre de la garde d'un enfant de moins de 6 ans ou un enfant handicapé de moins de 16 ans et/ou justifier de frais engagés dans le cadre d'un appel à un service d'aide à la personne tel que défini à l'article *« description du dispositif », (codifié sous l'article 8-5.2.1)*

Pourront bénéficier d'un Chèque Emploi Service Universel d'une valeur de **500 euros** par an destiné à rémunérer un service à la personne de garde d'enfants à domicile et hors domicile ainsi qu'un service d'aide à la personne à domicile tel que défini à l'article *« description du dispositif » (codifié sous l'article 8-5.2.1),* avec une participation de l'employeur à hauteur de 50%, l'autre partie restant à la charge du salarié bénéficiaire.

Ce montant s'apprécie par foyer. Il est non cumulable avec les dispositions prévues à l'article *« Conditions d'octroi et valeur du titre Chèque Emploi Service Universel au profit des collaborateurs justifiant d'une ancienneté supérieure ou égale à un an et inférieure à 4 ans » (codifié sous l'article 8-5.2.2).*

La gestion du titre Chèque Emploi Service Universel est à la convenance du salarié qui choisira le moment le plus opportun pour en bénéficier.

La présente mesure entrera en vigueur le 1er juillet 2017. Son application est conditionnée au maintien du dispositif légal d'exonération en vigueur à la date de signature du présent accord.

8-5.3 Mise en place d'un service d'accompagnement social

Une Cellule Psychologique a été créée dans le cadre de l'accord Santé au Travail du 4 juillet 2012, permettant ainsi aux salariés qui en éprouvent le besoin de bénéficier, via une hotline téléphonique, des conseils de professionnels compétents, respectant les principes de confidentialité et d'anonymat, qui leur offre une écoute, un soutien, un accompagnement sur des problématiques aussi bien personnelles que professionnelles.

En supplément de cette cellule psychologique et dans une volonté d'amélioration de la qualité de vie au travail, la Direction a décidé de mettre en place un Service d'Accompagnement Social composé d'Assistantes Sociales qui seront amenées à établir un accompagnement personnalisé.

Ce service a pour objectif de répondre à différents types de demandes (aménagement budgétaire, surendettement, logement, droit au logement, prestations familiales, Handicap, invalidité, droit de la famille, demandes d'aides sociales légales ou extra légales…).

En fonction des difficultés évoquées et de l'urgence à trouver des solutions pérennes, l'Assistante Sociale pourra proposer au salarié un ou plusieurs entretiens téléphoniques, en nombre illimité afin de l'informer, le conseiller et l'accompagner, lui faciliter l'amorce de certaines démarches, et lui assurer un suivi permettant un retour à l'équilibre de sa situation.

Les actions de ce Service viennent en complémentarité des actions des services de santé au travail et des différents dispositifs d'entreprises, elles n'ont pas vocation à s'y substituer.

Accords à durée déterminée – Textes non codifiés

- EMPLOI DES TRAVAILLEURS HANDICAPES 2023/2025

Accord d'entreprises relatif au maintien dans l'emploi et en faveur de l'emploi des travailleurs handicapes dit Mission handicap du 30 mai 2023 – Accord à durée déterminée années 2023-2024-2025

- SANTE, SECURITE ET QUALITE DE VIE AU TRAVAIL 2017/2019

Accord d'entreprises sur la santé, sécurité et qualité de vie au travail du 20 juillet 2017 : accord à durée déterminée du 20 juillet 2017 au 19 juillet 2019 [prorogé jusqu'au 31 décembre 2025].

- NEGOCIATIONS ANNUELLES OBLIGATOIRES 2025 [Dispositions à durée déterminée]

Extrait de l'accord d'entreprise NAO du 28 février 2025

- Article 5 : Augmentation de la Remise sur Achat à titre provisoire

Accord d'entreprises relatif au maintien dans l'emploi et en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés dit Mission handicap du 30 mai 2023 [Accord à durée déterminée années 2023-2024-2025]

ACCORD D'ENTREPRISES RELATIF AU MAINTIEN DANS L'EMPLOI ET EN FAVEUR DE L'EMPLOI DES TRAVAILLEURS HANDICAPES DIT MISSION HANDICAP

Années 2023-2024-2025

Préambule

Suite aux réunions paritaires des 2 Mars, 22 Mars, et 24 mai 2023, il a été convenu le présent « Accord d'entreprises relatif au maintien dans l'emploi et en faveur de l'emploi des travailleurs handicapes » dit Mission Handicap, prenant effet le 1er Janvier 2023.

Par la signature de cet accord, les parties ont souhaité poursuivre leur engagement de longue date.

En effet, Carrefour a signé son premier accord en faveur de l'emploi des personnes handicapées en 1999. La politique déployée a depuis fait ses preuves : l'obligation d'emploi de 6% a été atteinte en décembre 2012, date à laquelle Carrefour a dépassé le seuil des 4000 salariés handicapés.

Fort de ce succès, l'entreprise souhaite pérenniser et réaffirmer cet engagement citoyen datant de près de 25 ans en faveur des personnes en situation de handicap en poursuivant sa politique visant à améliorer le maintien dans l'emploi, l'insertion et l'accueil dans l'entreprise dans le cadre d'un 9e accord qui couvrira les années 2023 2024et 2025.

La politique handicap s'inscrit en tant que composante de la politique d'égalité des chances et de non-discrimination. Elle constitue également une composante essentielle de la politique Ressources Humaines en lien avec l'accord d'entreprise sur le contrat de génération, mais aussi de la politique santé et qualité de vie au travail.

Cette volonté se traduit également pour le Groupe Carrefour par la signature, le 4 novembre 2019, du « *Manifeste pour l'inclusion des personnes handicapées dans la vie économique* ».

Les Parties rappellent que l'accord Gestion des emplois et des parcours professionnels – Accord d'anticipation et d'accompagnement de la Transformation sociale du 17 mars 2023 prévoit des dispositions relatives à la carrière des salariés en situation de handicap. Il prévoit ainsi :

> « En complément des accords applicables au sein des sociétés entrant dans le champ d'application du présent accord, une attention particulière sera portée aux salariés en situation de handicap, c'est-à-dire aux salariés reconnus comme travailleurs handicapés (« RQTH »), aux salariés invalides et aux salariés ayant des restrictions médicales, dès le stade du recrutement puis dans l'exercice de leurs fonctions, et notamment en cas de mobilité interne.
>
> Ces salariés bénéficieront notamment d'un accompagnement renforcé dans le cadre de la mobilité externe et des projets de restructuration ponctuels, se traduisant par :

- un allongement de la durée de leur congé de mobilité, portée à 12 mois au lieu de 9 (cf. Volet 2) ;

- un allongement de la durée de leur congé de reclassement volontaire, portée à 9 mois au lieu de 6 (cf. Volet 3) ;

- et un allongement de la durée de leur congé de reclassement en cas de départ contraint, portée à 9 mois au lieu de 6 ou 7, selon le cas (cf. Volet 3). ».

Il peut ainsi être utile de s'y référer, en cas de besoin.

TITRE 1 – CONTEXTE ET CHAMP D'APPLICATION DE L'ACCORD

Un état des lieux a été réalisé au terme des 3 années du 8ème accord afin d'évaluer l'efficacité des actions proposées par la Mission Handicap. Ce « pré-bilan » effectué lors de la Commission Nationale Mission Handicap du 15 décembre 2022 a permis de cerner les leviers à activer pour améliorer le dispositif d'aide proposé par l'enseigne. Les actions prévues dans le présent accord sont issues de ce travail d'analyse et de co-construction.

Article 1 : Le contexte de l'entreprise

Le plan Carrefour 2026, par nature axé sur la satisfaction des attentes des clients et de la construction du « Groupe de demain » se doit d'être complété par des dispositifs destinés à apporter une attention tout aussi importante aux salariés du Groupe en veillant à leur développement personnel et professionnel ainsi qu'à l'engagement du Groupe en faveur de la transition énergétique.

La recherche d'une synergie des attentions à destination des clients et des salariés constitue aux yeux des parties signataires un élément majeur de la réussite de la transformation du Groupe.

La politique Hypermarchés s'appuie sur le plan stratégique « Carrefour 2026 » qui prévoit notamment le renforcement de la démarche d'inclusion du personnel au sein du Groupe, par le biais du développement d'une politique volontariste de promotion de la diversité des origines et un objectif d'emploi de 15 000 salariés en situation de handicap dans l'ensemble du Groupe, en France et sur les autres pays, d'ici 2026.

Les parties au présent accord ont voulu signifier l'importance constante de ce sujet au sein de l'entreprise et la volonté commune de déployer une politique ambitieuse au plan social, mais aussi adaptée aux nouveaux enjeux de transformation de nos métiers en lien avec le plan de transformation de l'entreprise et sa Raison d'Etre.

Les Parties soulignent qu'au travers de l'accord collectif de Groupe portant sur l'égalité femmes-hommes du 9 mars 2020, l'égalité des chances dans l'évolution professionnelle de chaque collaborateur, l'équité en matière de rémunération et l'accès des femmes aux postes d'encadrement font partie des engagements forts de la Politique Ressources Humaines.

Cette volonté passe également par les engagements RSE nationaux dans le cadre de la mise en place d'actions concrètes visant à favoriser l'accès à l'emploi et la sécurisation des parcours professionnels, notamment des jeunes et des populations les plus éloignées de l'emploi.

Article 2 : La politique Handicap

L'objectif du 8e accord 2020-2022 était de consolider le taux d'emploi au-dessus du quota légal de 6% au cours des 3 années de l'application de l'accord.

Cet objectif a été atteint. Le taux d'emploi direct a été maintenu de façon constante au-dessus du quota légal de 6%. Il était de 9,55% en décembre 2022. Le maintien de ce taux d'emploi légal permet aux établissements de bénéficier depuis 2013 du soutien de l'AGEFIPH et de ses prestataires de services (dont le réseau CAP EMPLOI).

Au total, 438 embauches ont été réalisées sur les 3 années de l'accord dont 91 alternants et 144 CDI. En 2022, l'Entreprise a totalisé, plus de 4000 salariés ayant le statut de travailleur handicapé. La population prise en compte est globalement plus âgée et plus ancienne que la moyenne, 69% des travailleurs handicapés ont plus de 50 ans. Il existe donc un risque d'érosion de l'effectif handicapé et un enjeu de maintien dans l'emploi pour les collaborateurs les plus âgés (et parfois les plus anciens).

Article 3: Grandes orientations de la politique d'emploi 2023 - 2025

Le premier objectif de l'accord est de sécuriser les parcours professionnels et de maintenir dans l'emploi les personnes en difficulté de santé au travail.
Les salariés en situations de handicap doivent faire ainsi l'objet d'une prise en charge spécifique tout au long de leur carrière. L'employabilité des salariés en difficulté de santé au travail constitue un enjeu majeur de ce 9e accord.
Cela suppose de proposer une prise en charge globale de la personne :

Détection précoce
Analyse de la situation
Aménagement de poste par le recours aux interventions ergonomiques,
Financement de bilans de compétences et de bilans professionnels,
Financement d'appareillages spécifiques en complément des aides de droit commun,
Accès à la formation quelle que soit la situation de handicap.

Le second objectif est de favoriser l'alternance et d'insérer durablement, par le maintien de l'objectif du précédent accord avec un volume de recrutement de 300 embauches de travailleurs handicapés, a minima, sur les 3 années couvertes par l'accord. Cet objectif s'entend tous types de contrats confondus (CDI/CDD/Contrats en alternance), étant précisé que la voie de l'alternance sera privilégiée, avec une cible de 25% de ces embauches.

La Mission Handicap Carrefour s'est attachée à s'outiller afin d'être en mesure de calculer des taux d'emploi par établissement alors que la DOETH se calcule dorénavant au niveau de la Société.

Des actions personnalisées seront réalisées dans les établissements ayant été identifiés avec un taux d'emploi inférieur à 6% par le biais de diagnostics fondés sur une analyse quantitative et qualitative qui aboutiront à des programmes d'actions validés par les équipes Mission Handicap des établissements et les directeurs. Une synthèse des diagnostics fera l'objet d'une présentation en commission de suivi.

Carrefour prend l'engagement de maintenir le taux d'emploi au-dessus du quota légal de 6% mais également d'atteindre le taux légal de 6% sur l'ensemble des magasins du périmètre de l'accord, d'ici la fin du présent accord, selon les nouvelles modalités de calcul applicables depuis 2020.

Article 4 : Etat des lieux au 31 décembre 2022

Etablissements entrant dans le périmètre de l'accord 2020 – 2023

Désignation	Chiffres
Effectif d'assujettissement	39145
Obligation d'emploi	2 348
ETP bénéficiaires	3736, 38
ETP Stagiaires	1,64
ETP intérim	0,3
Taux d'emploi direct	9,55%
Recrutements de Travailleurs Handicapés sur l'année 2022	220
Dépenses déductibles secteurs protégés / adaptés	36 574,29€

Article 5 : Périmètre d'application de l'accord

Relèvent du champ d'application du présent accord les sociétés Carrefour Hypermarchés SAS et Vézère Distribution.

Le présent accord couvre 153 établissements dont la liste figure en Annexe 1.

En cas de création ou d'intégration d'un nouvel établissement au sein de l'une des sociétés couvertes par le présent accord, celui-ci sera automatiquement intégré à la démarche.

Article 6 : Bénéficiaires de l'accord

Les dispositions du présent accord s'appliquent à tous les salariés reconnus travailleur handicapé, au sens de l'article L5212-13 du code du travail :

• Les travailleurs ayant la RQTH attribuée par la CDAPH (Commission pour les Droits et l'Autonomie des Personnes Handicapées) ;
• Les victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ayant entraîné une incapacité permanente d'au moins 10 % et titulaires d'une rente d'un régime de protection sociale obligatoire ;
• Les titulaires d'une pension d'invalidité, à condition que l'invalidité réduise au moins des deux tiers leur capacité de travail ou de gain ;
• Sous certaines conditions, les veuves et orphelins de guerre ;
• Les sapeurs-pompiers volontaires titulaires d'une allocation ou rente d'invalidité ;
• Les titulaires d'une carte mobilité inclusion – mention invalidité définie à l'article L.241-3 du Code de l'Action Sociale et des Familles ;
• Les titulaires de l'Allocation aux Adultes Handicapés (AAH).

Les salariés reconnus travailleur handicapé s'entendent aussi des salariés qui ont déposé un dossier auprès de l'organisme compétent, en bonne et due forme et qui attestent, du dépôt de ce dossier, jusqu'au résultat de la demande.

Enfin, dans le cadre de la prévention, la sécurisation des parcours professionnels et le maintien dans l'emploi, de l'ensemble de nos collaborateurs, certaines mesures s'appliquent plus généralement à l'ensemble des salariés et plus particulièrement à ceux qui rencontrent une situation de handicap temporaire ou des difficultés de santé.

TITRE 2 : RECRUTEMENT ET INTEGRATION

Le recrutement de personnes handicapées répond à la volonté de sélectionner les candidats sur le seul critère de compétence conformément à la politique de diversité et de non-discrimination de Carrefour.
Le renforcement des embauches est essentiel pour anticiper une érosion du taux d'emploi possible en raison de départs à la retraites des salariés les plus âgés.

Article 1 : Recrutement

Malgré la conjoncture économique incertaine des 3 prochaines années, Carrefour se fixe à nouveau un objectif de 300 embauches de travailleurs handicapés, a minima, sur les 3 années couvertes par l'accord.

Cet objectif s'entend tous types de contrats confondus (CDI/CDD/Contrats en alternance).

Dans ce cadre, l'entreprise s'engage à privilégier la voie de l'apprentissage, de l'alternance et du stage en entreprise durant la durée du présent accord.

Article 1.1 : Favoriser les embauches par la voie de l'apprentissage et de l'alternance

Sur les **300** embauches précitées, Carrefour s'engage à embaucher durant la durée de l'application de l'accord, au minimum 25% de travailleurs handicapés par la voie de l'alternance.

Dans cette optique, chaque magasin devra réaliser une cartographie des organismes locaux pouvant former des alternants aux métiers de l'enseigne,

La Mission Handicap communiquera également sur les aides complémentaires de l'AGEFIPH auxquelles les établissements ont droit dans le cadre des contrats de professionnalisation et d'apprentissage sous réserve que le taux d'emploi de l'entreprise soit égal ou supérieur à 6%.

La Direction suivra les embauches et évaluera la pérennisation de ce type de dispositif. Ces indicateurs seront valorisés dans le bilan annuel.

Article 1.2 : Accueil des stagiaires

Afin de faire découvrir les postes existants au sein de l'entreprise, et notamment au sein des magasins, et de contribuer à l'amélioration de la qualification professionnelle des personnes handicapées, les stages préparatoires à l'emploi, en partenariat avec des organismes d'insertion de personnes handicapées, continueront à être favorisés.

Par ailleurs, afin de permettre à des jeunes, en cours de scolarisation (dès le stage de 3ème) d'avoir un premier contact avec le monde du travail, l'entreprise souhaite maintenir sa politique

d'accueil et d'intégration de stagiaires. Pour cela, l'entreprise et plus particulièrement les magasins, continueront à chercher et à établir des partenariats avec des écoles spécialisées et à recruter dans les écoles avec lesquelles elle est déjà partenaire, qui seraient susceptibles d'accueillir des personnes en situation de handicap.

Article 1.3 : Mobiliser les partenaires spécialisés du recrutement et de la formation

Carrefour s'appuie sur l'accord signé avec Pôle Emploi pour intégrer des candidats handicapés. L'entreprise renforcera le recours aux techniques comme :

- La Méthode de Recrutement par Simulation (MRS), qui permet de sélectionner les candidats sur leur savoir-faire à partir de mises en situation précises. Cette méthode s'appuie sur une technique de sélection objective qui repose sur les compétences déployées sur une situation de travail similaire au poste visé.

- Les périodes de mise en situation en milieu professionnel (PMSMP), d'une durée moyenne d'une semaine faciliteront quant à elles la découverte des métiers de la grande distribution aux personnes en situation de handicap. Elles constituent également une période durant laquelle l'entreprise pourra s'assurer de la compatibilité du poste avec les compétences et l'état de santé de la personne.

- Les magasins poursuivront leur soutien à l'opération Duo Day en proposant des offres de Duos à leurs partenaires locaux.

L'Espace Emploi Carrefour France continuera à être mobilisé pour renforcer le volume de travailleurs handicapés au sein des sessions de contrat de professionnalisation.

Les chargés de recrutement maintiendront le sourcing auprès des partenaires spécialisés, en particulier en ce qui concerne les contrats de professionnalisation et d'apprentissage : CAP EMPLOI, CFA, ...

Article 1.4 : Collaborer avec les structures du secteur protégé et adapté

Les Parties rappellent que le recours au secteur adapté, ne constitue plus une modalité d'acquittement partiel de l'obligation d'emploi mais que les dépenses afférentes à ces contrats seront déductibles de la contribution le cas échéant.
En parallèle, les Parties souhaitent maintenir un partenariat avec le secteur adapté et s'engagent :

- dans le cadre des besoins de recrutement, à étudier les possibilités d'intégration des travailleurs en situation de handicap mis à sa disposition par les entreprises du milieu protégé;
- à collaborer avec des structures du secteur adapté: contribution de la société à la réinsertion sociale et professionnelle de personnes du milieu adapté, recherches de nouvelles prestations ou de nouveaux partenariats.

La Mission Handicap veillera à sensibiliser les décideurs en matière d'achats et de référencement afin développer le recours au secteur adapté. Les acheteurs seront informés des possibilités de sous-traitance, mais aussi de mise à disposition des personnes issues

d'Entreprises Adaptées (EA), d'Etablissements et Services d'Aide du Travail (ESAT) et Travailleurs Indépendants Handicapés (TIH)

Article 1.5 : Aides financières de la mission handicap

Afin de valoriser les établissements qui développent des politiques proactives, la Mission Handicap Nationale proposera des aides financières dans le cadre du recrutement.

La prise en charge d'un mois de frais de salaire lors de la titularisation en CDI d'un travailleur handicapé suite à un recrutement en CDD, en alternance ou à un stage.

La prise en charge d'un mois de frais de salaire lors de la titularisation en CDI d'un salarié issu du secteur adapté.

Une subvention salariale de 2 mois de frais de salaire pour l'embauche d'un travailleur handicapé ayant un handicap lourd.

Article 2 : Intégration des salariés handicapés dans l'entreprise

Article 2.1 : Accueil des salariés en situation de handicap

L'accueil des salariés en situation de handicap sera facilité par la mise en œuvre des actions suivantes **:**

Article 2.1.1 : Sensibilisation du collectif de travail

Afin de faciliter l'intégration du salarié lors de son arrivée, le responsable hiérarchique prépare, si besoin, cette étape avec le concours de la Mission Handicap.

En concertation et avec l'accord préalable de la personne handicapée, une sensibilisation de l'ensemble de l'équipe de travail peut être organisée en vue de faciliter son accueil et son intégration.

Cette séance sera préparée par la Mission Handicap et animée dans la mesure du possible par le manager, y seront associés le salarié concerné et l'interlocuteur privilégié visé à l'article 2.1.4.

Article 2.1.2 : Aménagement du poste et de la charge de travail de la personne handicapée

L'entreprise s'engage, lors du recrutement, à mener des actions d'adaptation ou d'aménagement nécessaires des postes de travail tenus par des personnes handicapées, avec l'implication des services de prévention et de santé au travail.

En tout état de cause, la première action d'adaptation ou aménagement sera d'appliquer les restrictions et recommandations formulées par le médecin du travail.

Les adaptations ou aménagements de poste qui pourront ensuite être faites s'appuieront, si besoin, sur la compétence d'ergonomes, en relation avec les services techniques de l'entreprise et la Mission Handicap.

L'entreprise veillera également à adapter la charge de travail de la personne handicapée si nécessaire, en ayant le souci d'ajuster cette charge à l'évolution du handicap le cas échéant. En

contrepoint, cette adaptation ne doit pas avoir pour conséquence de faire peser une charge excessive sur le reste de l'équipe.

Les instances représentatives du personnel alerteront la Direction, quand cet équilibre ne sera plus assuré.

Article 2.1.3 : Emploi accompagné

Pour faciliter l'accueil et l'intégration, la personne handicapée ainsi que l'employeur pourront avoir recours à « l'emploi accompagné ».

Le dispositif d'emploi accompagné est mis en œuvre aux fins d'insertion dans le milieu ordinaire de travail, par une personne morale gestionnaire qui organise, au moyen de la convention de gestion, le soutien à l'insertion professionnelle et l'accompagnement médico-social du travailleur handicapé ainsi que l'accompagnement de son employeur.

Article 2.1.4 : Interlocuteur privilégié - Référent

Pour faciliter son accueil et son intégration, la personne handicapée pourra, si elle le souhaite, demander à être accompagnée par un autre salarié, interlocuteur privilégié (référent).

A cette fin, l'entreprise formalisera un dispositif d'accompagnement facultatif à travers une charte d'engagement.

Cette charte sera élaborée conjointement avec la commission de suivi au cours de la première année de l'accord.

La charte devra notamment prévoir le rôle de l'interlocuteur privilégié dans l'accueil et l'intégration, les étapes de suivi et le bilan.

Les interlocuteurs privilégiés (référents) qui se seront portés volontaires, bénéficieront du soutien nécessaire à leur mission. Ce soutien pourra consister en:

- Des horaires communs lors de la phase d'intégration du collaborateur et notamment, dans le cadre de la première ½ journée d'accueil, l'interlocuteur privilégié (référent), bénéficiera de 4 heures ou d'une 1/2 journée prises sur son temps de travail pour l'accueil du collègue en situation de handicap.
- Une charge de travail adaptée pour le référent lors de l'intégration du collègue en situation de handicap.

Article 2.1.5 : Supports d'informations spécifiques remis lors de l'accueil

Les supports et notamment le livret d'accueil, remis et présentés à l'ensemble des collaborateurs à l'occasion de l'entretien d'accueil, feront connaître, notamment, le présent accord et les différentes formes d'aides proposées.

Un livret d'information sur la Mission Handicap et les aides existantes seront également communiqués à toute personne qui souhaite s'inscrire dans le processus de reconnaissance de la qualité de personne handicapée.

En tout état de cause, ces supports seront accessibles de manière permanente pour l'ensemble des salariés auprès des membres de l'équipe Mission Handicap des établissements et au bureau des Ressources Humaines.

Article 2.2 : Formation initiale des personnes handicapées

Les personnes handicapées bénéficient, dans le cadre du plan de formation, des mêmes possibilités de formation que l'ensemble du personnel.

Toute personne handicapée recrutée dispose d'un droit à une formation adaptée, d'une durée pouvant être supérieure à celle prévue au plan de formation, en fonction des besoins effectivement identifiés.

Si cela est nécessaire, les conditions matérielles de mise en œuvre de la formation seront adaptées (transports, hébergement, salles, matériels informatiques adaptés, …), avec le recours éventuel à des aides extérieures, afin que le salarié puisse participer à toute formation collective.

Durant les formations hors de son site, la personne handicapée pourra contacter un interlocuteur dédié désigné par le manager Ressources Humaines de l'établissement ou le responsable Mission handicap national pour, par exemple, être accueillie sur le site de la formation, disposer d'un interprète, être en lien avec une compagnie de taxi…

Article 2.3 : Renforcer l'accueil et l'intégration

Le recours aux contrats de professionnalisation pour intégrer les personnes handicapées nécessite une adaptation des dispositifs d'accompagnement prévus dans ce cadre.

Les formations au tutorat devront donc intégrer un volet sur le handicap pour faciliter la prise en compte des éventuelles difficultés de santé au travail des personnes à accompagner. Des formations spécifiques au tutorat de personnes handicapées pourront également être proposées en cas de besoin.

Afin de prendre en compte la situation de handicap lors de l'accueil, un entretien avec le pilote handicap magasin sera planifié, au plus tôt, dès la phase de recrutement pour programmer les aménagements éventuels à mettre en place.

Les aménagements de poste nécessaires pourront être cofinancés par la Mission Handicap pour les personnes titulaires du statut de travailleur handicapé.

En cas de besoin et sous réserve que le salarié accepte de communiquer sur son handicap, une sensibilisation de l'équipe pourra être réalisée lors de l'accueil. Celle-ci permettra de lever les craintes liées à l'intégration d'une personne en difficulté de santé.

TITRE 3 : MAINTIEN DANS L'EMPLOI ET SECURISATION DES PARCOURS PROFESSIONNELS DES PERSONNES HANDICAPEES DANS L'ENTREPRISE

Les situations de handicap peuvent survenir au cours de la vie professionnelle et doivent être prises en compte pour ne pas pénaliser le déroulement de carrière. Avec plus de 4000 salariés reconnus handicapés en 2022, la sécurisation des parcours professionnels constitue une priorité, l'entreprise mettra tous les moyens en œuvre pour renforcer l'employabilité des personnes en situation de handicap.

Lorsqu'une situation de handicap apparaît, une prise en charge globale sera privilégiée, en aménageant le poste et la situation de travail, mais aussi en tenant compte des souhaits professionnels du salarié, de ses compétences et de son expérience.

L'entreprise s'engage à mettre en œuvre les moyens permettant le maintien en activité professionnelle de tous les salariés en situation de handicap. Le nombre de plateformes d'établissement sera un des indicateurs que suivra chaque équipe mission handicap, et remonté au Relais Mission Handicap National.

L'objectif de toutes les actions de maintien proposées vise à limiter les licenciements pour inaptitude.

Les aides de l'AGEFIPH seront systématiquement sollicitées en complément des aides de la Mission Handicap prises en charge à hauteur de 50% sous réserve que le taux d'emploi national soit égal ou supérieur à 6%.

Les CAP EMPLOI viendront en appui des établissements pour venir en soutien des salariés reconnus travailleurs handicapés ou ayant déposé un dossier auprès de la Commission pour les Droits et l'Autonomie des Personnes Handicapées (CDAPH)

Article 1 Maintien dans l'emploi des personnes handicapées

L'entreprise s'engage à maintenir dans l'emploi les personnes reconnues handicapées par le déploiement des actions décrites ci-après**.**

Article 1.1 : Une prise en charge « globale » de la personne confrontée directement à une situation de handicap

Les salariés en situation de handicap bénéficieront d'un accompagnement spécifique coordonné par les pilotes du magasin.
Le statut, acquis ou en cours d'acquisition, de travailleur handicapé leur permettra d'accéder aux aides de la Mission Handicap et de l'AGEFIPH (si l'entreprise préserve un taux d'emploi égal ou supérieur à 6%).

Article 1.1.1 : Les aménagements de postes et situations de travail

Des interventions ergonomiques seront proposées afin d'aménager les postes et les situations de travail dans leur ensemble. Réalisées par un spécialiste, elles associeront le salarié qui reste au cœur de la démarche, mais aussi le pilote et le médecin du travail.

Les préconisations pourront porter sur **de l'aménagement de matériel**. Dans ce cas, la Mission Handicap fera appel en priorité aux fournisseurs référencés. Si du matériel « sur-mesure » est nécessaire pour prendre en compte une problématique individuelle, la Mission Handicap privilégiera le recours à des prestataires qui proposent de tester le matériel ainsi qu'une formation à son utilisation avant achat.

Lorsque le délai de livraison du matériel excède un mois à compter de la commande, il devra être envisagé des solutions alternatives telles que la location.

La Direction devra également veiller à la mise en place et au respect des places de parking réservées aux personnes handicapés sur le parking du personnel.

Les préconisations pourront aussi porter sur de **l'aménagement organisationnel**, qui pourra notamment concerner un aménagement des horaires, des pauses plus fréquentes ou sur une répartition différente des tâches. Dans ce dernier cas, une attention particulière sera portée à ce que la répartition des tâches soit équitable et ne pénalise pas les autres membres de l'équipe.

Enfin, les salariés reconnus travailleurs handicapés, qui doivent, pour des raisons de santé liées à leur handicap réaliser un examen ou un acte médical ambulatoire fréquent, comme notamment les dialyses, des chimiothérapies, etc. bénéficieront d'une **autorisation d'absence rémunérée**, dans la limite de 6 jours par an pouvant être fractionnés en demi-journées, pour procéder à ces examens.

Le salarié devra justifier de cette nécessité par la fourniture d'un certificat médical ou tout autre document justificatif soumis à la validation du MRH, dans le respect du secret médical.

Article 1.1.2 : L'aménagement des fins de carrière et la transition entre activité et retraite

Les salariés reconnus travailleurs handicapés ont pour plus des deux tiers plus de 50 ans. Ainsi, afin d'alléger la charge de travail des salariés seniors reconnus travailleurs handicapés et de les maintenir dans l'emploi, les parties ont souhaité alléger les conditions d'accès au temps partiel seniors instauré dans l'accord senior du 25 septembre 2009, pour ces salariés.

Article 1.1.2.1 : L'aménagement des fins de carrières et la transition entre activité et retraite des salariés des catégories employés et agents de maîtrise

A. Concernant les salariés à temps complet des catégories employés et agents de maîtrise

Sur la base du strict volontariat, et sous réverse qu'ils satisfassent aux conditions ci-dessous, ils devront :

- Etre salarié en contrat à durée indéterminée,
- Etre âgé de 50 ans minimum,
- Etre reconnu travailleur handicapé,
- Etre à temps complet ou temps complet choisi dans le cadre de la poly-activité depuis au moins 2 ans dans le groupe,
- Formuler une demande écrite de passage à temps partiel senior à la direction au moins 2 mois avant le changement de base contractuelle.

Ils peuvent demander le bénéfice du passage à temps partiel senior à 32h, 28h, 25h ou 21h selon leur choix. Un avenant au contrat de travail sera effectué.

La possibilité de réduire sa base horaire hebdomadaire peut se faire dans le cadre de ce dispositif deux fois par an et fera l'objet d'un nouvel avenant au contrat de travail à chaque réduction de la base contrat.

Par ailleurs, l'entreprise s'engage à réduire le nombre hebdomadaire de jours travaillés dans les conditions suivantes :

- Le salarié qui choisit une base hebdomadaire de 25 heures ou 28 heures de travail effectif verra, s'il le souhaite, la répartition de cet horaire sur 4 jours par semaine.
- Le salarié qui choisit une base hebdomadaire de 21 heures de travail effectif verra, s'il le souhaite, la répartition de cet horaire sur 3 jours par semaine.

Les collaborateurs âgés de 50 ans et plus, qui ont souhaité réduire leur base horaire contractuelle à 21 heures pourront, s'ils le souhaitent, bénéficier d'une répartition de leur base hebdomadaire contractuelle sur 3 jours consécutifs comme suit : jeudi, vendredi, samedi pour la première semaine puis lundi, mardi et mercredi pour la semaine suivante.

D'autre part, les salariés réduisant leur base contractuelle pourront bénéficier en accord avec leur hiérarchie, si l'organisation du travail le permet, d'un regroupement des jours travaillés sur la semaine.

Les salariés à temps complet qui opteront pour la réduction de leur temps de travail effectif à 32h, 28h, 25h ou 21h selon le cas, bénéficieront d'une prime annuelle dénommée prime forfaitaire senior, versée en 4 fois à la date d'échéance de paie de la fin de chaque trimestre et jusqu'au départ à la retraite. Elle sera proratisée la première année et la dernière année en fonction du nombre de mois travaillés à temps partiel. En cas d'absence pour maladie, hospitalisation, absence non rémunérée, accident de trajet, la prime forfaitaire senior est minorée d'un trois cent soixante cinquième par journée d'absence.

Cette prime forfaitaire a été revalorisée dans le cadre des NAO 2023. Pour la première année :

- 32h : prime annuelle de 941,90euros bruts
- 28h : prime annuelle de 1883,77euros bruts
- 25h : prime annuelle de 2823,33euros bruts
- 21h : prime annuelle de 3766,33euros bruts

A compter de la 2ème année de passage à temps partiel senior, cette prime forfaitaire senior sera établie selon le barème suivant :

- 32h : prime annuelle de 622,16euros bruts
- 28h : prime annuelle de 1244,24euros bruts
- 25h : prime annuelle de 1865,17euros bruts
- 21h : prime annuelle de 2817,42 euros bruts

La dégressivité de la prime forfaitaire senior ne sera plus appliquée aux employés bénéficiaires d'un temps partiel senior (issu du contrat de génération) qui entrent dans la période de deux années précédant leur départ en retraite et depuis le 1er juillet 2020, dans la période de trois années précédant leur départ en retraite à taux plein

Ainsi dès lors qu'ils justifieront de leur départ à la retraite à taux plein dans les trois années à venir, ils bénéficieront de ce nouveau barème de la prime forfaitaire senior de passage à temps partiel. Les autres salariés continueront à bénéficier du barème de prime forfaitaire senior en vigueur.

Chaque salarié intéressé par cette formule de passage à temps partiel devra fournir à l'entreprise un relevé de reconstitution de carrière ou tout autre document administratif permettant d'attester la date prévisionnelle de son départ à la retraite.

Les salariés adhérant aux présentes dispositions ne peuvent pas bénéficier du régime de la modulation, sauf demande expresse de leur part.

NB :
Pour les salariés bénéficiant actuellement de ce dispositif, ces nouveaux montants leur sont applicables depuis le 1er mars 2023 et se sont substitués aux montants perçus précédemment sans rétroactivité sur les sommes déjà versées

B. *Concernant les salariés des catégories employés et agents de maîtrise et dont l'horaire hebdomadaire contractuel est au moins égal à 30 heures*

Sur la base du strict volontariat, et sous réserve qu'ils satisfassent aux conditions ci-dessous, ils devront :

- Etre salarié en contrat à durée indéterminée,
- Etre âgé de 50 ans minimum,
- Etre reconnu travailleur handicapé,
- Etre à temps partiel 30 heures minimum depuis au moins 1an dans le groupe Carrefour,
- Formuler une demande écrite de passage à temps partiel senior à la direction au moins 2 mois avant le changement de base contractuelle.

Ils peuvent demander le bénéfice du passage à temps partiel seniors à 25h ou 21h selon leur choix. Un avenant au contrat de travail sera effectué.
Par ailleurs, l'entreprise s'engage à réduire le nombre hebdomadaire de jours travaillés dans les conditions suivantes :

- Le salarié qui choisit une base hebdomadaire de 25 heures de travail effectif verra, s'il le souhaite, la répartition de cet horaire sur 4 jours par semaine.
- Le salarié qui choisit une base hebdomadaire de 21 heures de travail effectif verra, s'il le souhaite, la répartition de cet horaire sur 3 jours par semaine.

D'autre part, les salariés réduisant leur base contractuelle pourront bénéficier en accord avec leur hiérarchie, si l'organisation du travail le permet, d'un regroupement des jours travaillés sur la semaine.

La possibilité de réduire sa base horaire hebdomadaire peut se faire dans le cadre de ce dispositif deux fois par an et fera l'objet d'un nouvel avenant au contrat de travail à chaque réduction de la base contrat.

Les salariés à temps partiel qui opteront pour une réduction de leur horaire hebdomadaire à 25 heures ou à 21 heures bénéficieront d'une prime annuelle dénommée prime forfaitaire senior.

Cette prime revalorisée dans le cadre des Nao 2023 est d'un montant annuel de 269 euros bruts par heure de réduction la première année d'attribution et ce afin de tenir compte de la réduction de salaire corrélative à cette réduction de temps de travail.

Pour les années suivantes, la prime forfaitaire annuelle sera d'un montant de 178,14euros bruts par heure de réduction.

Les collaborateurs âgés de 50 ans et plus, qui ont souhaité réduire leur base horaire contractuelle à 21 heures, pourront, s'ils le souhaitent, bénéficier d'une répartition de leur base hebdomadaire contractuelle sur 3 jours consécutifs comme suit : jeudi, vendredi, samedi pour la première semaine puis lundi, mardi et mercredi pour la semaine suivante.

Pour les salariés entrant dans la période de deux années précédant le départ à la retraite et pouvant le justifier auprès de leur service Ressources Humaines, le montant de la prime est maintenu sans dégressivité. Depuis le 1er juillet 2020, la durée a été portée à 3 années avant le départ à la retraite.

Ainsi dès lors qu'ils justifieront de leur départ à la retraite dans les trois années à venir, ils bénéficieront de ce nouveau barème de la prime forfaitaire senior de passage à temps partiel. Les autres salariés continueront à bénéficier du barème de prime forfaitaire senior en vigueur.

Cette prime forfaitaire senior sera versée en 4 fois à la date d'échéance de paie à la fin de chaque trimestre et jusqu'au départ à la retraite. Elle sera proratisée la première année et la dernière année en fonction du nombre de mois travaillés à temps partiel.

En cas d'absence pour maladie, hospitalisation, absence non rémunérée, accident de trajet, la prime forfaitaire senior est minorée d'un trois cent soixante cinquième par journée d'absence.

NB :
Pour les salariés bénéficiant actuellement de ce dispositif, ces nouveaux montants leur sont applicables depuis le 1er mars 2023 et se sont substitués aux montants perçus précédemment sans rétroactivité sur les sommes déjà versées

C. Possibilités de retour à la base contrat initiale

Le salarié bénéficie d'un droit de retour à la base contrat initiale dans les situations exceptionnelles et notamment en cas de divorce, de perte involontaire d'emploi de son conjoint, de l'invalidité pou du décès ou du décès de son conjoint ou e cas de situation du surendettement.

La demande du salarié, dûment justifiée, devra être formulée auprès de la direction dans les 12 mois qui suivent la survenance de l'évènement. Dans le délai de 2 mois suivant la demande, l'entreprise proposera alors un retour à la base contrat initiale prioritairement sur le même poste, ou à défaut sur un poste de qualification équivalente ou éventuellement différente.

Le retour à la base contrat initiale fera l'objet d'un nouvel avenant à son contrat de travail.

Lorsque le salarié repasse à temps plein, il ne bénéficie plus de la prime forfaitaire senior, celle-ci étant, pour son dernier versement, proratisée en fonction du nombre de mois passés à temps partiel. De même, le salarié qui reprend son temps partiel initial qui est antérieur au temps partiel senior, celui-ci ne bénéficie plus de la prime forfaitaire senior.

D'autres évènements ayant une grave répercussion sur les ressources du salarié pourront également être examinés.

Article 1.1.2.2 : L'aménagement des fins de carrières et la transition entre activité et retraite des salariés de la catégorie cadre

A. Conditions pour bénéficier du forfait jours « Transition Retraite »

Pour bénéficier de ce dispositif, le salarié doit :

- Etre cadre de niveau 7 ou 8 en contrat à durée indéterminée,
- Etre âgé d'au moins 58 ans minimum,
- Etre reconnu travailleur handicapé,
- Justifier d'une ancienneté d'au moins 25 ans dans le groupe Carrefour,
- Etre en forfait jours sur la base minimum de 215 jours depuis au moins 3 ans d'ancienneté dans le groupe Carrefour avant la demande de passage à un forfait « Transition Retraite », ou être en forfait jours « réduit » senior,
- Formuler une demande écrite de passage à un forfait jours « Transition Retraite » à la Direction au moins 2 mois avant le changement de base contractuelle et au plus tôt, deux ans
-
- et deux mois avant sa date prévisionnelle de départ en retraite.

Le salarié peut solliciter, pour une durée maximale de deux ans, le bénéfice du passage à un forfait jours « Transition Retraite » par rapport au référentiel de 215 jours théoriques dans l'année (incluant la journée de solidarité) pour un droit à congés payés complet et pour une année complète d'activité, sur la base de 172 jours par an, ce qui équivaut à un temps d'emploi de 80 %.

Un avenant au contrat de travail sera établi. Il mentionnera notamment la date de début du dispositif qui prendra effet le 1er jour du mois marquant le début de la période maximale de deux ans pendant laquelle le salarié bénéficiera de la mesure.

Le salarié fixera ses jours travaillés dans le cadre de plannings hebdomadaires. Le salarié devra toutefois prendre toute disposition pour fixer ses périodes de travail en cohérence avec les contraintes professionnelles et les nécessités du service et informer la Direction en cas de modification de ses plannings (report ou anticipation des jours travaillés).

Les jours de repos supplémentaires liés à la mise en œuvre du forfait jours « Transition Retraite » tel que précisé ci-dessus, seront pris selon les modalités en vigueur dans la société.

Sauf dérogation dans les conditions fixées par les dispositions législatives et conventionnelles en vigueur, le salarié prendra toute disposition :

- Pour respecter un repos quotidien d'une durée minimale de 12 heures consécutives, sauf dérogations prévues par la loi ou par la convention collective nationale du commerce à prédominance alimentaire, et un repos hebdomadaire d'une durée minimale de 35 heures consécutives,
- Pour assurer son activité dans le cadre du nombre de jours définis annuellement,
- Pour respecter une amplitude de travail raisonnable et répartir sa charge de travail de manière équilibrée dans le temps.

Dans ce cadre, l'employeur prendra toutes les dispositions pour mettre en place une organisation adaptée sur les secteurs ou services concernés.

Le contrôle et le suivi régulier de la durée et de la charge de travail seront assurés conformément à la réglementation en vigueur et aux dispositions conventionnelles applicables en matière de forfait jours, au sein des sociétés parties au présent accord.

B. Allocation d'une prime forfaitaire « Transition Retraite »

Les salariés qui opteront pour un forfait jours « Transition Retraite » bénéficieront d'une prime annuelle dénommée « prime forfaitaire transition retraite », au titre des périodes au cours desquelles ils travailleront dans le cadre de ce nouveau dispositif. Cette prime ne peut donc être versée au-delà de la période de deux ans au cours de laquelle le salarié peut bénéficier de ce dispositif.

Cette prime annuelle calculée sur la rémunération brute annuelle (salaire de base + prime de vacances et complément le cas échéant + prime de fin d'année) sera égale à 15 % de la rémunération brute annuelle et ce, afin de tenir compte de la réduction de salaire corrélative à cette réduction de temps de travail. Cette prime annuelle aura pour effet de rémunérer le collaborateur à hauteur de 95% du salaire annuel brut qu'il aurait perçu si celui-ci était resté à temps complet (salaire de base + prime de vacances et complément le cas échéant + prime de fin d'année).

Cette prime forfaitaire transition retraite sera versée à la date d'échéance de paie du mois de décembre de l'année concernée.

Lorsque la date d'échéance du dispositif prend fin en cours d'année, la prime forfaitaire transition retraite de l'année concernée est proratisée en fonction du nombre de mois travaillés à temps réduit et versée à la date d'échéance du dispositif, qui devrait, en principe, correspondre à la date effective de départ en retraite.

La Direction s'engage pour les cadres de niveau 7 ou 8 bénéficiant du forfait jour réduit ou « Transition Retraite », à maintenir le montant des cotisations retraite du régime général et des régimes retraites complémentaires « AGIRC » et « ARRCO », sur la base contractuelle applicable avant l'entrée dans le nouveau dispositif, jusqu'à la date d'échéance du dispositif. Les coûts liés à ce maintien sont pris en charge par l'entreprise.

C. Droit de retour au forfait jours de 215 jours

Le salarié bénéficie d'un droit de retour.

Dans le délai de 2 mois suivant la demande du salarié, l'entreprise proposera un retour au forfait jours de 215 jours.

Le retour se fera au premier jour de la période de décompte annuelle et fera l'objet d'un nouvel avenant à son contrat de travail. Un cadre sortant du dispositif forfait jours « Transition Retraite » ne bénéficiera plus de la prime forfaitaire transition retraite à compter de la date du changement. Le montant de la prime sera proratisé, pour son dernier versement, afin de tenir compte du nombre de mois passés en temps réduit. En cas d'absence pour maladie, hospitalisation, absence non rémunérée, accident de trajet, la prime forfaitaire transition retraite est minorée d'un trois cent soixante cinquième par journée d'absence.

Article 1.1.3 : Anticiper les difficultés de santé ; les plateformes d'établissement

Afin de permettre une reprise d'activité dans les meilleures conditions et d'anticiper les mesures à prendre pour éviter la survenance d'une inaptitude, il est rappelé que le salarié en arrêt de

travail de plus d'un mois a la possibilité de solliciter une visite médicale de pré-reprise auprès du Médecin du travail. Cette visite de pré-reprise peut aussi être organisée à l'initiative du médecin traitant ou du médecin conseil des organismes de sécurité sociale.

Cette visite de pré-reprise permet d'analyser en amont les éventuelles inadéquations entre les exigences du poste de travail et les restrictions médicales émises par le médecin du travail à l'égard du salarié, afin de rechercher des solutions visant à maintenir le salarié en poste. Ces informations ne seront transmises par le médecin du travail à l'employeur qu'après accord du salarié.

Lorsqu'il a connaissance d'un tel risque d'inaptitude, le Directeur du magasin ou le responsable hiérarchique pour les sièges rappellera au salarié concerné la possibilité qu'il a de bénéficier d'une telle visite médicale. Le médecin du travail peut également organiser une visite médicale pour tout travailleur le nécessitant.

Une plateforme d'établissement sera mise en place, obligatoirement, dès qu'un salarié handicapé ou un salarié ayant des difficultés de santé fera l'objet d'une restriction d'aptitude ou d'une inaptitude à son poste consécutive à une visite de pré-reprise ou reprise.

La plateforme se compose obligatoirement de :

- du Directeur de l'établissement.
- du salarié,
- d'au-moins deux membres de l'équipe Mission Handicap dont le copilote CSSCT (pilote, copilote, copilote CSSCT, membres désignés de la commission handicap d'établissement), la présence des autres membres reste facultative
- de(s) manager(s) concerné(s),
- du médecin du travail,
- de l'ergonome ou d'un conseiller CAP EMPLOI.

Le salarié sera informé qu'il pourra, s'il le souhaite, solliciter un autre membre du CSE afin d'assister à la plateforme d'établissement.

Ces plateformes permettront de discuter des solutions envisagées par la Direction, qui pourront notamment être un aménagement de poste, un reclassement ou un bilan de compétences ou bilan professionnel. Les possibilités de reclassement consécutives à une procédure d'inaptitude formulée par le médecin du travail devront ensuite être soumises au CSE dans le cadre des articles L1226-2 et L1226-10 du Code du travail.

Un compte rendu de cette réunion sera systématiquement établi et rédigé conjointement par un représentant de la Direction et le Copilote CSSCT qui s'engagent à s'assurer du respect de la confidentialité de l'ensemble des parties présentes à la réunion. Ce compte-rendu ne sera diffusé uniquement qu'à « l'équipe Mission Handicap » et au Relais Mission Handicap national, dans le respect de la confidentialité attachée aux situations individuelles.

Un bilan annuel sera établi et présenté au CSE de chaque établissement mentionnant le nombre de restrictions d'aptitude / inaptitudes, le nombre de plateformes d'établissement mises en place, les suites données à ces plateformes d'établissement.

Article 1.1.4 : Situation des aménagements et / ou reclassements des collaborateurs reconnus travailleurs handicapés consécutifs à la plateforme d'établissement

Dans le cas du reclassement d'un salarié reconnu travailleur handicapé, au sens de l'article L5212-13 du code du travail et conformément aux dispositions de l'article 6 : Bénéficiaires du Titre 1 : Contexte et champs d'application du présent accord, il sera recherché toute solution d'aménagement et / ou d'adaptation pouvant permettre au salarié reconnu inapte, de conserver son poste initial, sa rémunération et son statut.

Lorsque le reclassement concerne un membre de l'encadrement (en magasin et sur le périmètre DEHF) et qu'il se situe en dehors du magasin ou du site d'affectation, les clauses de mobilité contractuelles seront respectées.

Dans l'hypothèse où malgré les efforts entrepris, l'entreprise se voit contrainte de proposer un reclassement définitif sur un emploi relevant d'un niveau inférieur, celui-ci sera formalisé par la signature d'un avenant au contrat de travail. Le salarié se verra appliquer les modalités de rémunération correspondant à son poste de reclassement.

Néanmoins, il se verra maintenir sous la forme d'une indemnité compensatrice dite « changement de niveau », un salaire de base égal au salaire de base correspondant à son emploi initial ainsi que les conditions de rémunération associées à ce nouveau poste. L'indemnité compensatrice dite « changement de niveau » sera mise en place selon les modalités ci-après.

En cas de reclassement sur une base horaire différente de la précédente ou d'un passage d'un forfait jour à des horaires individualisées, l'indemnité compensatrice sera proportionnelle à la nouvelle base horaire. Un exemple de calcul d'une indemnité compensatrice d'un cadre reclassé sur un niveau employé est joint en Annexe 3.

L'indemnité compensatrice dite « changement de niveau » compensera la perte de salaire subie par le salarié reclassé au titre de tout ou partie :

- Du salaire mensuel de base
- De la prime annuelle de fin d'année
- De la prime vacance et du complément de prime vacance

Il est expressément convenu que les autres éléments de rémunération, quels qu'ils soient ne seront pas compensés et notamment :

- les majorations des heures supplémentaires, des heures complémentaires, des heures de dimanche, des heures de jours fériés, des primes exceptionnelles, des heures de nuit
- Les éléments de rémunération variable tels que :
    - L'intéressement
    - La participation
    - Les primes variables mensuelles et annuelles

Dans le cadre d'un reclassement temporaire sur un emploi relevant d'un niveau inférieur, celui-ci sera formalisé par la signature d'un avenant temporaire selon les modalités de rémunérations correspondant à son poste de reclassement.

Par ailleurs, ce collaborateur bénéficiera d'une indemnité compensatrice mensuelle temporaire pendant 12 mois maximum selon les modalités décrites ci-après.

En cas de reclassement sur une base horaire différente de la précédente ou d'un passage d'un forfait jour à des horaires individualisées, l'indemnité compensatrice mensuelle temporaire sera proportionnelle à la nouvelle base horaire.

L'indemnité compensatrice mensuelle temporaire compensera la perte de salaire subie par le salarié reclassé au titre de tout ou partie :

- Du salaire mensuel de base

- De la prime annuelle de fin d'année

- De la prime vacance et du complément de prime vacance

Il est expressément convenu que les autres éléments de rémunération, quels qu'ils soient ne seront pas compensés et notamment :

- les majorations des heures supplémentaires, des heures complémentaires, des heures de dimanche, des heures de jours fériés, des primes exceptionnelles, des heures de nuit

- Les éléments de rémunération variable tels que :

    - L'intéressement

    - La participation

    - Les primes variables mensuelles et annuelles

Cette indemnité compensatrice mensuelle temporaire a pour objectif de laisser le temps au salarié reconnu travailleur handicapé d'appréhender les situations résultant à terme des conditions de la nouvelle affectation qui lui sera proposée.

A l'issue des 12 mois, en cas de reclassement définitif à un poste de qualification inférieure à l'emploi précédemment occupé, les dispositions du présent article relatives au reclassement définitif s'appliqueront dans les mêmes conditions.

Par ailleurs, le montant de cette indemnité compensatrice dite « changement de niveau » consécutive à un reclassement définitif ou à l'issue d'un reclassement temporaire, sera modifiée dans le cas d'un éventuel changement de qualification ultérieur. Ainsi, si le salarié revenait à son précédent niveau ou à un niveau supérieur à celui sur lequel il a été reclassé, l'indemnité compensatrice dite « changement de niveau » précédemment mentionnée, sera révisée et fera l'objet soit d'une réduction ou d'une suppression en fonction de la situation.

Tout changement de statut devra faire l'objet d'une modification par avenant le 1er jour du mois.

Les partenaires s'attacheront à faire un suivi particulier de cette mesure lors des bilans annuels.

Article 1.1.5 : Les bilans de compétences / bilans professionnels

Des bilans spécifiques tenant compte de la situation de handicap des salariés pourront être proposés. Ils auront pour objectif de faire le point sur les compétences, les capacités et les motivations professionnelles des personnes handicapées en vue de proposer un projet professionnel réaliste.

Les pistes proposées concerneront en priorité les postes disponibles à l'interne, mais aussi en accord avec le salarié, des pistes externes en vue d'un objectif de reconversion professionnelle peuvent également être envisagées au regard de ses souhaits professionnels et de la compatibilité avec son état de santé.

Article 1.1.6: Les équipements ou appareillage de la personne

Dans l'optique de proposer une prise en charge globale de la personne, la Mission Handicap Carrefour s'est engagée depuis 2008 à proposer aux personnes qui disposent du statut de travailleur handicapé le financement d'aides spécifiques en complément des aides de droit commun. (Sécurité Sociale, Mutuelle, PCH, aides AGEFIPH..)

Ces aides, qui facilitent la vie professionnelle mais aussi la vie privée, peuvent concerner notamment des appareillages de compensation du handicap (appareil auditif, prothèse, fauteuil roulant…), ou l'aménagement du véhicule.

Article 1.1.7 : Prise en charge du déménagement du travailleur handicapé

Les contraintes relatives à la mobilité géographique, dans le cadre d'un rapprochement du lieu de travail et sur préconisation du médecin du travail, seront également intégrées par la Mission Handicap, qui financera le déménagement d'un travailleur reconnu handicapé, sous réserve de l'accord du Relais Mission Handicap national.

Article 1.1.8 : Corrélation avec la santé et la qualité de vie au travail

En lien avec l'engagement de l'entreprise relatif à la santé et la qualité de vie au travail, les conditions de sécurité feront l'objet d'une attention particulière.

En cas de besoin et sur préconisation du Médecin du travail, la Mission Handicap prendra en charge le financement d'équipements de sécurité comme notamment des systèmes d'alarme incendie adaptés aux personnes sourdes ou malentendantes ou des équipements de protections individuelles (EPI) dans le cas où les équipements référencés ne sont pas compatibles avec l'état de santé de la personne.

Un lien sera également établi entre la santé et la qualité de vie au travail et la Mission Handicap.

Article 1.1.9 : le télétravail pour les salariés reconnus travailleurs handicapés ne travaillant pas dans les magasins

Un accord collectif de Groupe relatif au télétravail en date du 18 novembre 2021 prévoit notamment que les salariés reconnus travailleurs handicapés peuvent bénéficier de 3 jours de télétravail par semaine. Il sera bien entendu fait application de cet accord dans les conditions déterminées par ce dernier.

Article 1.1.10 : Aménagement spécifique pour le salarié ayant à charge un proche handicapé

Les salariés ou ceux dont le conjoint/concubin/partenaire ont à charge un ascendant au premier degré (père ou mère), un conjoint ou un enfant handicapé bénéficieront, s'ils le souhaitent, d'un aménagement d'horaire, en concertation avec leur responsable hiérarchique, si la situation le nécessite.

Cet aménagement d'horaire pourra également être demandé par le salarié ayant à charge, un ascendant au premier degré (père ou mère), un conjoint ou l'un de ses enfants reconnus handicapés, lorsque sa présence est nécessaire lors des rendez-vous médicaux ou pour la réalisation de démarches administratives nécessaires, en lien avec la situation de handicap.

Cette nécessité devra être attestée par un certificat médical établi par le médecin qui suit la personne en situation de handicap, accompagné de tout justificatif (livret de famille, décision de justice en cas de garde alternée, etc.) attestant de ce lien de rattachement.

Dans le cadre d'une situation nécessitant un aménagement d'horaire sur une longue période pouvant être incompatible avec l'organisation du service/secteur concerné, une plateforme d'établissement sera réunie sur demande du salarié afin d'envisager une affectation permettant de répondre favorablement à cet aménagement.

Lorsque sa présence est nécessaire lors des rendez-vous médicaux ou pour la réalisation de démarches administratives nécessaires, en lien avec la situation de handicap, la Mission Handicap prendra en charge deux journées d'absence rémunérée pouvant être fractionnées en demi-journées, par année civile sur présentation des justificatifs médicaux précisant que l'absence est en lien avec le handicap associé au titre des démarches à entreprendre.

Ces dispositions pourront également être accordées au salarié aidant devant réaliser des actions d'accompagnement ou des démarches administratives telles que des démarches de type éducatif pour son enfant handicapé (demande d'adaptation du système scolaire), ou des démarches de formation professionnelle et d'insertion professionnelle au bénéfice de son enfant et/ou conjoint handicapé. Pour cela, le salarié aidant devra présenter un justificatif attestant du handicap de la personne et du fait qu'il soit à sa charge.

Une confidentialité quant au motif des aménagements précités devra être observée par le Directeur de magasin ou par le supérieur hiérarchique du salarié concerné à l'égard des autres salariés.

Une information sur ces aménagements dans leur ensemble et dans le respect de la confidentialité attachée aux situations individuelles sera réalisée dans le cadre du bilan annuel présenté en CSE.

Article 1.2 : Autres mesures d'accompagnement visant au maintien dans l'emploi

L'Entreprise s'engage à maintenir l'emploi et trouver toutes formes de reclassement, suite à une évolution du handicap et des évolutions de métier, conformément aux dispositions légales.

Dans ce cadre, les dispositifs à mettre en œuvre en fonction des besoins identifiés peuvent être notamment :

- La mise en place des formations nécessaires pour assurer le maintien dans l'emploi,
- La mise en place d'un bilan de compétences et professionnel,
- La mise en place, si la personne handicapée le demande, d'un interlocuteur privilégié dans le cadre d'une mobilité interne pour faciliter son intégration dans une nouvelle entité,
- La mise en place, chaque fois que cela est nécessaire, de plateformes d'établissement, coordonnés par la Mission Handicap pour favoriser le maintien dans l'emploi avec éventuellement l'appui spécifique d'experts.

Article 1.3 : Cellule d'assistance psychologique et d'assistance sociale

Afin d'aider tout salarié ayant un besoin d'un accompagnement psychologique ou social, la Direction rappelle l'existence d'une cellule d'écoute psychologique et d'assistance sociale (dispositif anonyme et confidentiel) actuellement géré par STIMULUS.

Les salariés en situation de handicap ou les salariés proches aidants peuvent ainsi la contacter.

La Direction s'engage durant la période d'application du présent accord à rappeler régulièrement l'existence de cette cellule aux collaborateurs, par tout moyen.

Article 1.4 : Renforcer les partenariats avec les Services de Prévention et de Santé au Travail et les CAP Emploi

Les Services de Prévention et de Santé au Travail (SPST) constituent un interlocuteur privilégié des établissements pour gérer au quotidien les difficultés de santé au travail.
La loi pour renforcer la prévention de la santé au travail dite Loi Santé au travail du 2 août 2021 vient modifier toute une série de dispositifs visant à renforcer la prévention de la désinsertion professionnelle (PDP). Dans ce cadre, il est nécessaire de renforcer des liens étroits avec les services de prévention et de santé au travail.

Des liens existent déjà avec l'ACMS (Association interprofessionnelle des centres médicaux et sociaux de santé au travail) qui gère une partie des établissements parisiens. Le « médecin coordinateur » de l'ACMS sera mobilisé pour diffuser les messages de la Mission Handicap auprès de ses confrères.

Afin de maintenir un lien privilégié avec les médecins du travail et d'anticiper les actions de maintien dans l'emploi, une communication spécifique sur la possibilité de demander des visites par le salarié ou l'employeur sera réalisée. Cette action s'inscrira en cohérence avec la politique de santé au travail.

Les salariés seront également informés de leur droit à bénéficier d'une visite de pré-reprise. Parallèlement, les Services de Prévention et de Santé au Travail seront invités à communiquer aux pilotes les comptes rendus des visites de pré-reprise (sauf avis contraire du salarié).

Les CAP Emploi, structurés par département, viendront en soutien de l'action des SPST pour gérer les situations les plus complexes, sous réserve que les salariés soient reconnus handicapés et que l'entreprise respecte le taux d'emploi légal.

Les modalités de recours aux CAP Emploi seront précisées auprès des pilotes et notamment :

- Les aspects administratifs relatifs aux demandes d'intervention (formulaires à remplir etc…) seront clarifiés,

- Les modalités de financement des délégations régionales AGEFIPH seront détaillées auprès des pilotes pour accélérer la mise en œuvre opérationnelle des démarches,
- Les coordonnées de l'ensemble des CAP Emploi du territoire seront mises à disposition des pilotes,
- Un rendez-vous annuel devra être organisé au sein de chaque établissement pour que l'ensemble des acteurs du handicap puissent se connaitre ce qui facilite les échanges dans le cadre d'éventuel dossier.

  Lors de ce rendez-vous l'ensemble des dispositifs mis en place dans le cadre de cet accord devront être présentés et notamment celui relatif à la « plateforme d'établissement ».

Article 1.5 : Encourager les Reconnaissances de Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH)

Les principales aides de la Mission Handicap ne sont accessibles qu'aux personnes disposant du statut de travailleur handicapé. Ainsi, afin que la politique handicap bénéficie à toute personne qui rencontre des problèmes de santé au travail, il est nécessaire de communiquer largement sur les aides liées à ce statut.

Pour cela, la Mission Handicap Nationale diffusera une plaquette d'information présentant de manière synthétique les dispositifs dont les personnes handicapées peuvent bénéficier et notamment les aides existantes dans le cadre de la Mission Handicap. La Mission Handicap communiquera également les démarches à effectuer pour obtenir une RQTH auprès des Maisons Départementales des Personnes Handicapées.

Cette plaquette sera systématiquement transmise aux collaborateurs nouvellement reconnus travailleurs handicapés ou qui renouvellent cette reconnaissance, afin que ces derniers aient connaissance des aides dont ils peuvent bénéficier.

Les salariés reconnus travailleurs handicapés pour lesquels la reconnaissance vient à échéance, seront informés 6 mois avant cette échéance, de la possibilité de renouveler cette reconnaissance.

Afin de limiter les freins liés aux démarches administratives du dossier de RQTH et afin de prendre en compte le temps nécessaire à sa réalisation ou à son renouvellement, la Mission Handicap prendra en charge deux journées d'absence ou quatre demi-journées d'absence rémunérées au titre des démarches à entreprendre.

Le bénéfice de ce droit, soumis à la présentation d'un justificatif de dépôt de la demande auprès de la MDPH ou de l'attribution de la reconnaissance par la MDPH, sera également mentionné dans le courrier informant le salarié que sa reconnaissance vient à expiration.

Afin d'évaluer la pertinence des actions proposées et de suivre les actions dans le temps, un tableau de suivi sera proposé aux pilotes pour faciliter le suivi des salariés en situation de handicap.

Article 1.6 : Respect de la confidentialité du statut de travailleur handicapé et Règlement Général sur la Protection des Données (RGPD)

Sauf impératif lié à la sécurité des personnes, le salarié handicapé nouvellement embauché ou venant d'être reconnu travailleur handicapé déclarera par écrit s'il accepte ou non que son statut de travailleur handicapé soit porté à la connaissance des équipes, dans le respect du secret médical.

A cette occasion, une communication sera remise au salarié handicapé titulaire d'une reconnaissance, nouvellement embauché ou venant d'être reconnu travailleur handicapé.

Par ailleurs, dans un souci de confidentialité et de conformité légale dans le cadre du RGPD, chaque collaborateur qui remettra sa Reconnaissance de Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH) devra signer un document l'informant sur le traitement de ses données personnelles.

Article 1-7 Le chèque Emploi Service Universel Handicap (CESU Handicap)

L'accompagnement en matière de handicap peut être facilité par l'instauration du CESU handicap.

Le chèque CSEU est attribué aux salariés bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés et /ou aux salariés ayant un enfant handicapé à charge nécessitant une garde d'enfant à domicile ou hors domicile.

La valeur faciale de ce carnet est fixée à 200 euros par année civile, avec une participation de l'Employeur à hauteur de 100%.

Cette mesure peut se cumuler avec des dispositifs de même nature et ayant le même objet au sein des sociétés entrant dans le champs d'application du présent accord.

Cette mesure sera mise en place à compter du mois qui suivra la signature du présent accord.

Article 2 : Sécuriser les parcours professionnels

Carrefour s'engage à offrir un égal accès à la formation et à l'évolution professionnelle à tout salarié reconnu travailleur handicapé quel que soit son handicap.

Article 2.1 : Les entretiens annuels

Les entretiens annuels (Entretien de Compétences et Carrières (ECC)) bénéficient d'une fiche complémentaire destinée aux travailleurs handicapés, qui ont donné leur accord pour porter leur situation de TH à la connaisssance de leur Manager

L'objectif de celle-ci est de s'assurer que les situations de handicap n'évoluent pas, et d'initier dans le cas contraire des actions correctives.

L'entretien sera également un moment privilégié pour étudier les aménagements de postes dont aurait éventuellement besoin le collaborateur.

Lors de la formation sur les ECC destinée aux managers, l'utilisation de cette grille complémentaire fera l'objet d'une présentation.

Article 2.2 : Un accès privilégié aux dispositifs de formation pour développer l'employabilité

Les travailleurs handicapés disposeront d'un accès privilégié aux dispositifs prévus dans les différents accords qui ont vocation à développer l'employabilité de nos collaborateurs et notamment :

- Les Certificats de Qualification Professionnelle (CQP) qui permettent de valoriser ou d'acquérir de nouvelles compétences,
- Les Validations des Acquis d'Expérience qui permettent à chaque collaborateur de faire reconnaître son expérience en une certification, enregistrée au Répertoire National des Certifications Professionnelles (RNCP) sous la forme d'un diplôme ou titre à finalité professionnelle ou un Certificat de Qualification Professionnelle,
- La Certification Cléa qui permet aux personnes les moins qualifiées, souvent sans diplôme, de faire reconnaitre leurs compétences, d'affirmer leur employabilité et de développer leur capacité à évoluer.

Article 2.3 : Compte Personnel de Formation (CPF)

En vertu du décret n° 2019-566 du 7 juin 2019, il est rappelé qu'en surplus des 500 € par an (pour un ETP) crédités sur son Compte Personnel de Formation (CPF), tout salarié à temps plein bénéficiant de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (OETH) doit bénéficier d'une majoration annuelle de 300 € dans la limite du plafond de son CPF fixé à 8000 euros (prorata temps partiel).

Au regard des dispositions applicables à date, aucune démarche particulière n'est requise du collaborateur, dès lors qu'il a créé son compte personnel de formation et y avoir renseigné son statut de travailleur handicapé.

Article 2.4 : La mobilité professionnelle

Afin de faciliter la mobilité professionnelle, Carrefour favorisera l'accès des travailleurs handicapés à tous les postes ouverts.

Dans une logique d'anticipation, ils seront informés par les pilotes des postes amenés à se libérer dans l'établissement (par exemple lors d'un départ à la retraite). Le salarié pourra également avoir connaissance des postes libres dans un autre établissement en consultant le site « envie de bouger », la bourse de l'emploi de Carrefour.

Article 2.5 : Un appui spécifique aux salariés handicapés occupant des métiers « sensibles » en cas de réorganisation

L'entreprise s'assurera que les propositions de reclassement tiendront compte de la compatibilité entre le poste proposé et l'état de santé de la personne.

En cas de nécessité d'un aménagement spécifique, l'entreprise proposera un accompagnement nécessaire à l'aménagement de la situation de travail en amont de la prise de poste du salarié.

Article 2.6 : Des outils pour vérifier ce principe d'égalité des chances

Le bilan présenté chaque année aux partenaires sociaux précisera la proportion de travailleurs handicapés formés en comparaison de la population totale, ainsi que le nombre d'heures suivies et le volume horaire moyen de formation.

De la même manière, ce bilan détaillera le nombre de travailleurs handicapés promus à un niveau supérieur.

Les résultats de la requête maintien dans l'emploi dont l'objectif est d'identifier les solutions proposées aux salariés en restriction d'aptitude ou en inaptitude seront diffusés dans le bilan global et dans le respect de la confidentialité attachée aux situations individuelles.

Article 3 : Les aides financières de la Mission Handicap

Afin de valoriser les établissements qui développent des politiques proactives, la Mission Handicap proposera des aides financières dans le cadre du maintien dans l'emploi et de la sécurisation des parcours professionnels.

Prise en charge des frais de salaire pour les deux premiers mois d'un travailleur handicapé reclassé dans son établissement ou dans un autre établissement à la suite d'une inaptitude.

Attribution d'une prime de 1000 euros dans les frais de salaire du magasin pour tout travailleur handicapé reclassé et toujours au poste 12 mois plus tard.

TITRE 4 - PLAN DE COMMUNICATION, DE SENSIBILISATION ET DE FORMATION DE L'ENSEMBLE DES SALARIES

La mise en place d'une « culture handicap » n'est possible que si l'ensemble des acteurs est partie prenante de l'action.

Les actions de formation et de sensibilisation viseront à donner aux relais de la politique handicap les moyens d'agir pour prendre en compte les situations de handicap.

Les actions de communication déployées auprès de l'ensemble des salariés auront pour objectif de maintenir une dynamique et de continuer à lutter contre les a priori.

Article 1 : Renforcer la communication interne

Une communication de lancement sera faite lors de la première année de l'accord.

Durant les trois années de l'accord, les moyens de communication seront diversifiés pour porter les messages auprès du plus grand nombre :

- Supports visuels (type applications smartphones),
- Campagne d'affichage permettant de lutter contre les idées reçues,
- Plaquette présentant le dispositif d'aide prévu dans le cadre du 9e accord,
- Bulletin Mission Handicap présentant l'actualité et les actions innovantes mises en place,
- Portail Carrefour diffusant notamment les outils à disposition des pilotes pour faciliter le déploiement de la démarche, accessible par l'utilisation d'un QR Code,
- Note à l'attention des Directeurs rappelant l'intérêt et l'importance de la mise en œuvre de plateformes d'établissement.

Une communication spécifique sera réalisée auprès des personnes ayant le statut de travailleur handicapé afin de leur rappeler la possibilité de bénéficier d'un accompagnement privilégié en cas de besoin, lors du lancement du nouvel accord mais également auprès des collaborateurs

qui obtiennent une reconnaissance ou un renouvellement de leur qualité de travailleur handicapé durant les trois années de l'accord.

Au regard du taux moindre de salariés reconnus travailleurs handicapés au sein des populations cadres en magasin et des collaborateurs DEHF, les parties conviennent qu'une communication spécifique sera mise en place à destination de ces populations.

Article 2 : Privilégier une communication de recrutement à l'externe

La Mission Handicap Groupe communique sur des supports destinés au public en situation de Handicap (Etre,) mais aussi sur des supports généralistes dans l'optique d'attirer les candidats handicapés.

Un plan de communication pour coordonner les messages et les supports de communication sera établi chaque année et présenté aux membres de la commission de suivi lors de la première réunion de l'année.

Les offres publiées par l'Espace Emploi seront identifiées comme étant « handi-accessibles » pour augmenter le volume de candidatures de personnes en situation de handicap.

Des évènements seront organisés par les équipes Mission Handicap dans l'ensemble des établissements notamment lors de la Semaine Européenne pour l'Emploi des Personnes Handicapées (SEEPH), qui a lieu courant novembre, afin de favoriser des liens avec les partenaires spécialisés sur les différents bassins d'emploi. Les équipes Mission Handicap ainsi que les membres désignés de la commission handicap d'établissement lorsque celle-ci existe au sein de l'établissement, pourront également participer à des événements externes. La participation à ces évènements externes sera considérée comme du temps de travail effectif et rémunérée en tant que tel.

Pour fédérer les équipes magasins autour de ce thème, les membres de l'équipe Mission Handicap, pourront solliciter la Direction afin de disposer du temps nécessaire à l'organisation d'événements dédiés au handicap dans l'entreprise et notamment pour préparer et animer la Semaine Européenne pour l'Emploi des Personnes Handicapés au sein du magasin. L'accord de la Direction devra être sollicité en amont.

Article 3 : Sensibiliser les managers et les salariés

Pour accompagner les managers, des sessions de formation pourront être organisées au sein de chaque établissement. Elles auront pour objectif de faire comprendre ce qu'est le handicap, de le dédramatiser afin d'apprendre à gérer les situations de handicap au sein des équipes et permettre ainsi de favoriser la prise en charge des salariés handicapés tout au long de leur carrière.

Elles permettront également aux managers d'appréhender la diversité de leurs collaborateurs et notamment de ceux en situation en handicap. L'objectif sera de donner des outils concrets et opérationnels pour la gestion au quotidien des collaborateurs reconnus travailleurs handicapés.

En complément, une information sur la Mission Handicap et son réseau de relais sera intégrée au parcours d'intégration des futurs Directeurs et managers.

Par ailleurs, des actions de communication régulières permettront de sensibiliser les salariés à la prise en compte des situations de handicap au travail.

Enfin, les managers techniques et sécurité qui interviennent régulièrement dans le cadre du maintien dans l'emploi seront sensibilisés à l'ergonomie. Cela leur permettra d'intégrer les bonnes pratiques matérielles, organisationnelles nécessaires lors de l'aménagement d'un matériel existant ou de la commande d'un nouveau matériel.

Article 4 : Poursuivre la montée en compétence des acteurs relais

Dans la poursuite des engagements du précédent accord, et afin de créer des synergies entre les différents relais de la Mission Handicap, et en particulier de favoriser une prise en charge collective des actions de maintien dans l'emploi, des actions de formations communes aux pilotes, copilotes et copilotes CSSCT et des membres désignés de la commission handicap d'établissement seront organisées sur la durée de l'accord.
Ces sessions prévues sur une durée d'une journée environ, seront organisées sur toute la durée de l'accord ;. L'objectif sera notamment de favoriser la mise en place des plateformes d'établissement et de faciliter leur animation.

Les sessions de formation existantes seront adaptées et proposées à tous les membres de la Mission Handicap magasin.

Les copilotes CSSCT ou membre désigné de la commission handicap d'établissement nouvellement nommés bénéficieront également d'une journée de formation centrée sur l'accompagnement dans le cadre du maintien dans l'emploi.

Les chargés de recrutement de l'Espace Emploi Carrefour seront formés à la prise en compte des situations de handicap lors des différentes phases du recrutement : sourcing, sélection de CV, entretien d'embauche et préparation de l'intégration.

Enfin, une réflexion sera engagée avec les membres de la Direction Formation Carrefour dans l'objectif d'améliorer l'accessibilité des formations à tout type de handicap (adaptation des supports, sélection des lieux de formation, ajustement de la pédagogie…)

TITRE 5 - PLAN DE MANAGEMENT DE LA DEMARCHE

Il est nécessaire de poursuivre ce qui a été entrepris lors des précédents accords et ainsi continuer à renforcer la collaboration au sein des « équipes Mission Handicap » composées des pilotes, copilotes et copilotes CSSCT et des membres désignés de la commission handicap d'établissement, afin de pérenniser le déploiement de la démarche dans l'ensemble des établissements.

La Mission Handicap nationale continuera également la collaboration initiée depuis 2013 avec l'AGEFIPH et ses prestataires de service, sous réserve que le taux d'emploi de 6% soit maintenu.

Article 1 : Maintenir le pilotage national

La Direction de l'entreprise réaffirme sa volonté de continuer à mener une politique active sur le sujet. Les supports de communication mobilisés lors du lancement du nouvel accord valoriseront son engagement.

Le Relais Mission Handicap National développera les synergies :

- Avec les personnes en charge du déploiement des autres politiques internes et notamment emploi et santé au travail,
- Avec les institutionnels à l'externe, et notamment l'AGEFIPH

Compte-tenu des particularités de la DEHF, la commission nationale de suivi, initialement composée de 4 représentants élus désignés par chacune des organisations syndicales représentatives signataires de l'accord, sera désormais portée à 5 membres dont un représentant élus de cette commission qui sera choisi prioritairement parmi les représentants de DEHF, lorsque l'organisation syndicale est représentée sur le périmètre DEHF. Cette commission sera réunie 3 fois par an.

Elle sera chargée de veiller à l'application des engagements contractuels. Les membres de cette commission continueront d'être étroitement associés à la démarche. Des prestataires spécialisés dans le handicap seront invités afin de poursuivre la professionnalisation des membres de la commission.

Les membres de la Commission Nationale de suivi bénéficieront d'une formation dans les 6 mois suivant la signature de l'accord d'une journée environ, sur leur rôle et missions.

Un bilan quantitatif et qualitatif sera réalisé chaque année. Il permettra d'évaluer l'efficacité de la politique mise en place et d'ajuster les actions prévues dans le présent accord. Ce bilan sera présenté aux membres de la commission nationale de suivi et transmis à la DREETS.

Il fera également l'objet d'une présentation conjointe par le Relais Mission Handicap national et deux membres de la commission nationale au CSE Central une fois par an.

Article 2 : Renforcer la collaboration au niveau local

Article 2.1 : L'équipe Mission Handicap

Le déploiement de la démarche sera assuré par l' « équipe Mission Handicap ».

Article 2.1.1 : Composition et modalités de désignation

L'«équipe Mission Handicap » sera composée au sein de chaque magasin du pilote, du copilote, d'un copilote CSSCT et des membres désignés de la commission handicap d'établissement lorsque celle-ci existe.

Dans le cadre du suivi et de l'accompagnement de la mise en œuvre du présent accord au sein du magasin ou d'un service pour le périmètre DEHF, le pilote Mission Handicap sera le ou la manager/responsable RH du magasin ou du service.

Les membres désignés de la commission handicap d'établissement lorsqu'elle existe au sein de l'établissement, sont membres de droit de « l'équipe Mission Handicap ». Ils sont désignés par le CSE à l'issue de chaque nouveau cycle électoral du CSE.

A / Désignation du Copilote Mission Handicap

Chaque fois que cela est possible, et uniquement sur la base du volontariat, un salarié par magasin ou par service est nommé en copilote Mission Handicap.

Compte tenu de ses missions, le copilote Mission Handicap doit être une personne proche des équipes, ayant des qualités relationnelles ainsi qu'une sensibilité sur les questions liées au handicap.

Le copilote Mission Handicap sera notamment chargé d'orienter, d'informer et d'accompagner les personnes en situation de handicap au sein du site auquel il appartient.

Le Directeur de magasin ou le/la Manager RH de proximité pour les sièges procède à un appel à candidature par voie d'affichage. Une information concernant cet appel à candidature sera par ailleurs effectuée lors du brief magasin.

Toute personne en magasin ou au sein d'un service pour la DEHF peut se porter volontaire, sans condition d'ancienneté, pour être copilote Mission Handicap. S'il le souhaite, il pourra informer le Directeur de magasin ou le/la Manager RH de proximité de sa motivation.

Il revient au Directeur de magasin ou au Manager RH de proximité de désigner parmi les candidats le copilote Mission Handicap, après avoir échangé sur les candidatures lors d'une réunion avec les membres du CSE.

Le Directeur de magasin s'engage à désigner le pilote Mission Handicap en fonction de sa motivation et des aptitudes susmentionnées.

B / Désignation du Copilote CSSCT

Le copilote CSSCT sera désigné par les membres titulaires du CSE parmi les membres désignés au sein de la CSSCT.

La signature du présent accord ne remet pas en cause les désignations antérieures; cependant en cas de carence, de nouvelles désignations seront effectuées dans les trois mois suivant la signature du présent accord.

Les noms des personnes composant « l'équipe Mission Handicap » seront ensuite affichés en magasin et au sein de la DEHF, sur l'affichage spécialement dédié « l'équipe Mission Handicap », afin qu'ils puissent être identifiés par l'ensemble des salariés. A l'occasion de leurs désignations, seront rappelés leur rôle, le descriptif de leurs missions ainsi que leur devoir de confidentialité. Dans une optique de meilleure identification, les membres de « l'équipe Mission Handicap » qui le souhaitent pourront afficher leur photographie.

La liste composant l'équipe Mission Handicap sera communiquée dès sa composition au Relais Mission Handicap National.

Article 2.1.2 : Les missions

Les missions de cette équipe seront en particulier :

- De coordonner les actions liées à la politique d'emploi des personnes handicapées, notamment le maintien dans l'emploi des collaborateurs au travers de la mise en place effective des plateformes d'établissement,
- De veiller au bon déroulement et à la pérennité de l'intégration des travailleurs handicapés dans leur établissement,
- D'informer les salariés sur les aides apportées par la Mission Handicap et sur le statut de travailleur handicapé et sur les démarches à effectuer,
- D'assurer une permanence « Mission Handicap » mensuelle à destination de l'ensemble des salariés afin de promouvoir l'accord handicap, d'organiser des campagnes de communication et/ou évènements ponctuels tout au long de l'année sur le handicap, et en particulier de participer aux SEEPH (Semaine Européenne pour l'Emploi des Personnes Handicapées) chaque année.

- D'animer la démarche en interne auprès du Directeur, de l'Equipe de Direction, des Managers, de la CSSCT et éventuellement de la commission Mission Handicap du magasin lorsque celle-ci a été constituée dans le cadre la mise en place des CSE,
- De présenter au CSE d'établissement, régulièrement, un bilan des actions menées,
- D'être en relation avec les acteurs spécialisés (médecins du travail, acteurs du recrutement et de la formation), en représentant les établissements dans les manifestations extérieures autour du handicap (forums...),

Le pilote, le copilote, le copilote CSSCT et les membres désignés de la commission handicap d'établissement seront informés de toute situation d'inaptitude partielle ou totale, de handicap, sous réserve de l'accord du salarié et sous couvert de la confidentialité.

Article 2.1.3 : Les moyens

Pour assurer sa mission « l'équipe Mission Handicap » disposera :

- de la mise en place d'un affichage dédié dont le contenu sera élaboré par la Commission Handicap Nationale
- D'un crédit mensuel d'heure de 4 heures, non reportable d'un mois sur l'autre, destiné notamment à la tenue de la permanence et de l'évaluation des impacts de ses actions. Ces 4 heures seront attribuées à chaque membre de « l'équipe Mission Handicap ». Ces heures pourront, en cas d'absence d'un des membres, être cédées à un autre membre de « l'équipe Mission Handicap ».
- D'une formation d'une journée environ sur son rôle et ses missions notamment en matière de la tenue des plateformes d'établissement.

Article 2.1.4 : Suivi des travaux de « l'équipe Mission Handicap »

Chaque trimestre, « l'équipe Mission Handicap » communiquera au Relais Mission Handicap national, le nombre de réunions qu'elle aura tenues ainsi qu'un compte-rendu des actions d'accompagnement, de communication ou autres, mises en place dans le cadre de ses missions. Elle s'engage également à évaluer et communiquer les impacts de ses actions.

Un formulaire-type sera mis à la disposition des équipes Mission Handicap afin de faciliter les remontées de ces informations trimestrielles au Relais Mission Handicap national.

Compte-tenu de l'importance du travail mené par « l'équipe Mission Handicap », et la nécessité d'avoir une vision globale des travaux menés tout au long de l'année, un formulaire-type réservé aux remontées des actions annuelles sera mis à disposition des équipes Mission Handicap. Ce formulaire permettra au Relais Mission Handicap national d'intégrer ces actions au bilan annuel de la Mission Handicap

Ces formulaires ont été réalisés conjointement entre la Direction et les membres de la Commission Handicap nationale.

Article 2.2 : La Commission de Santé, Sécurité et des Conditions de Travail

Le comité social et économique (CSE) a notamment pour mission de contribuer à l'adaptation et à l'aménagement des postes de travail afin de faciliter l'accès des personnes handicapées à tous les emplois et de favoriser leur maintien dans l'emploi au cours de leur vie professionnelle.

Les questions de santé au travail dont le handicap, font partie intégralement des prérogatives de la CSSCT dont elle pourra se saisir.

Afin que chaque magasin ait une vision détaillée de sa situation au regard de l'emploi des personnes handicapées, un « tableau de bord » lui sera mis à disposition chaque trimestre. La finalité de ce « tableau de bord » est de faciliter la gestion prévisionnelle de l'effectif handicapé des différents établissements couverts par l'accord Carrefour.

Ce « tableau de bord » sera présenté en réunion de la CSSCT, de la Commission Handicap de l'établissement le cas échéant et du CSE en format élargi.

Ce tableau de bord contiendra les éléments suivants :

- L'effectif d'assujettissement de l'établissement
- L'effectif requis
- Les effectifs présents
- les ETP manquants
- Le nombre de recrutements par type de contrat (CDI/CDD)
- Le nombre de départs par type de sortie (licenciement, démission, départ à la retraite, etc…)
- Le profil anonyme des travailleurs handicapés, c'est-à-dire après suppression faite des noms et prénoms des salariés. Néanmoins, les informations relatives au sexe, l'âge, le type de contrat, l'emploi exercé seront communiquées.

Par ailleurs, dans le respect de la confidentialité attachée aux situations individuelles, il sera également communiqué aux membres de la CSSCT :

- Le nombre de nouvelles reconnaissances
- Le nombre de renouvellement des reconnaissances.

Article 3 : Le rôle des responsables des Ressources Humaines de proximité

Les responsables Ressources Humaines de proximité font partie intégrante de l'équipe Mission Handicap.

Ils seront en charge :

- d'accompagner les managers dans le cadre de la démarche handicap et notamment dans leur processus de recrutement de collaborateurs en situation de handicap ;

- de veiller à l'accompagnement de l'intégration des collaborateurs en situation de handicap et au bon suivi de leur parcours professionnel ;

- de coordonner les démarches de maintien dans l'emploi ;

- d'informer et accompagner les personnes en situation de handicap ainsi que les salariés le souhaitant, à faire les démarches de reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé ;

- d'envoyer les justificatifs des bénéficiaires à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés à la Mission Handicap;

- d'organiser l'ensemble des visites médicales (embauche, pré-reprise, reprise) et d'informer le médecin du travail lorsque le salarié en situation de handicap a une prolongation d'arrêt au-delà d'1 mois d'absence ;

- de diffuser les informations et différents supports de communication institutionnels autour du handicap dans le cadre des comités de Direction et plénières ;

- de remonter les informations, expériences et bonnes pratiques en vigueur auprès du Relais Mission handicap national ;

- d'assurer le suivi administratif et le recueil des données indispensables à l'actualisation des DSN mensuelles et de la DOETH annuelle.

Ils travailleront en collaboration avec la Mission Handicap (alerter le Relais Mission Handicap National sur les cas individuels urgents et inversement).

Article 4 : Le rôle de l'encadrement

L'implication de l'encadrement est un élément essentiel de pleine réussite de la démarche relative au handicap.

Le responsable ressources humaines de proximité en collaboration avec l'encadrement présentera aux équipes les dispositions du présent accord.

Par ailleurs, les managers :

- participeront à la sensibilisation de leurs équipes à l'intégration d'une personne en situation de handicap et s'assureront de la mise en place d'un tutorat lorsque ce dernier sera demandé par le salarié en situation de handicap ;

- informeront l'ensemble des équipes de l'existence de la Mission Handicap et leur communiqueront le nom des personnes à contacter (Manager Ressources Humaines de proximité et équipe Mission Handicap) ;

- alerteront le Manager Ressources Humaines de proximité et l'équipe Mission Handicap sur les cas individuels urgents.

Au titre de son rôle dans le maintien dans l'emploi des personnes handicapées, l'encadrement devra faire preuve de vigilance et de bienveillance lorsqu'il constate ou a connaissance de la dégradation de l'état de santé d'un collaborateur en situation de handicap, de l'aggravation de son handicap ou encore du fait qu'un salarié vient d'être reconnu travailleur handicapé.

De manière générale, l'encadrement veillera à l'état de santé de l'ensemble de ses collaborateurs et redoublera d'attention s'agissant des travailleurs en situation de handicap ou des salariés dont il aurait connaissance des difficultés de santé.

Article 5 : Budget

Conformément à l'article R. 5212-12 du Code du travail, le montant du financement prévisionnel des différentes actions programmées est au moins égal, par année, à celui de la contribution due au titre de l'obligation d'emploi, à l'exclusion des dépenses mentionnées à l'article L. 5212-11 prises en compte au titre de la déduction prévue par ce même article.

La Direction s'engage à financer son programme d'actions en faveur des personnes handicapées par le biais -a minima-de la contribution qu'elle aurait dû verser, à défaut d'accord, à l'AGEFIPH.

L'enveloppe budgétaire et sa répartition par axe seront réajustées chaque année au regard des besoins et des montants des contributions que l'entreprise aurait dû verser au titre de l'année précédente à l'exclusion des éventuelles déductions légales. Une pesée financière couvrant les trois années d'application du présent accord est jointe en annexe (Annexe 2).

En tout état de cause et quel que soit le montant issu des contributions dues et même si celles-ci sont égales à zéro, la Société Carrefour Hypermarchés s'engage à consacrer un budget annuel (y compris les éventuelles aides AGEFIPH) par une dotation budgétaire spécifique, financée sur ses fonds propres, .

Ce budget prévisionnel est de 550 000€ par an (soit 1650 000 € sur la durée d'application de l'accord). Il sera porté au montant de la contribution annuelle due aux AGEFIPH si celle-ci était supérieure à 550 000 €.

Le budget étant intégralement construit sur la base d'une allocation volontaire de l'entreprise, les règles régissant la pesée financière d'un accord agréé calculée à partir des contributions libératoires théoriques (et en particulier certains plafonds) ne sont pas applicables ;

Les montants prévus une année et qui n'ont pas été dépensés dans l'année peuvent être reportés sur les années suivantes. Cette fongibilité s'applique également entre les différents axes de la politique afin de conserver la souplesse nécessaire au pilotage.

TITRE 6 - DISPOSITIONS FINALES

Article 1 : Durée et prise d'effet de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée de trois années civiles, soit jusqu'au 31 décembre 2025.Il est convenu que le présent accord sera applicable de manière rétroactive à compter du 1er janvier 2023.

Article 2 : Révision de l'accord

L'accord pourra être révisé ou modifié par avenant signé par la Direction et une ou plusieurs organisations syndicales représentatives signataires ou adhérentes du présent accord.

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

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

Dans l'hypothèse d'une modification des dispositions légales, réglementaires ou de la convention collective nationale de branche mettant en cause directement les dispositions du présent accord, des discussions devront être ouvertes dans les meilleurs délais suivant l'arrêté d'extension, la parution du décret ou de la loi.

Article 3 : Adhésion à l'accord

Conformément aux dispositions légales, 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 formalités de dépôt que le présent accord.

Article 4 : Dépôt et publicité

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

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

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 » du ministère du travail (« Télé Accords ») par le représentant légal de l'Entreprise (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 remis au secrétariat greffe du Conseil des prud'hommes d'Evry.

ANNEXE 1. LISTE DES ETABLISSEMENTS DU PERIMETRE DE L'ACCORD- 1/2

AIRE S/ LA LYS	CHÂLONS EN CHAMPAGNE	EVRY	L'ISLE ADAM
AIX EN PROVENCE	CHAMBOURCY	FEURS	LORMONT
ALENCON	CHAMNORD	FLINS SUR SEINE	LYON La Part Dieu
ANGERS GRAND MAINE	CHAMPS SUR MARNE	FOUGERES	MABLY (Roanne)
ANGOULINS	CHARLEVILLE-MEZIERES	FOURMIES	MAUBEUGE
ANNECY	CHARTRES	FRANCHEVILLE	MERIGNAC
ANTIBES	CHATEAUNEUF	GENNEVILLIERS	MEYLAN
ARMENTIERES	CHATEAUROUX	GIVORS	MONDEVILLE
ATHIS MONS	CHELLES	GRUCHET LE VALASSE	MONT ST AIGNAN
AUCHY LES MINES	CHOLET	GUINGAMP	MONTESSON
AVIGNON	CLAIRA	HEROUVILLE SAINT CLAIR	MONTIGNY
AVRANCHES	CLAYE SOUILLY	ISLE D'ABEAU	MONTREUIL
BARENTIN	COLLEGIEN	LA CIOTAT	NANTES BEAUJOIRE
BASSENS	CONDE S/ ESCAUT	LA VILLE DU BOIS	NANTES BEAULIEU
BEAUCAIRE	CRECHES SUR SAONE	LABEGE	NEVERS
BEGLES	CRETEIL SOLEIL	LAON	NICE Lingostière
BERCK	DENAIN	LATTES	NICE TNL
BESANÇON CHALEZEULE	DIJON TOISON D'OR	LAVAL	NIMES Sud
BESANÇON VALENTIN	DOUAI/FLERS	LE MERLAN	OLLIOULES
BOURG EN BRESSE	DRAGUIGNAN	LES ULIS	ORANGE
BOURGES	DRANCY	LESCAR	ORMESSON
BREST	ECULLY	L'HAY LES ROSES	PARIS/AUTEUIL
CAEN	EPINAL	LIBOURNE	PERPIGNAN
CARRE SENART	ETAMPES	LIEVIN	PONTAULT COMBAULT
CHALON SUD	EVREUX	LIMOGES BOISSEUIL	PUGET/ARGENS

ANNEXE 1. LISTE DES ETABLISSEMENTS DU PERIMETRE DE L'ACCORD- 1/2

QUETIGNY	SAINT MALO	THIERS	ST CLEMENT LA RIVIERE
QUIMPER	SAINT QUENTIN en Yvelines	THIONVILLE	LIMAY
RAMBOUILLET	SALAISE S/SANNE	TOULON Grand Var	VILLEJUIF
REIMS CERNAY	SALLANCHES	TOULON Mayol	VILLEURBANNE
REIMS TINQUEUX	SANNOIS	TOULOUSE PURPAN	VILLIERS EN BIERE
RENNES CESSON	SARAN	TOURS - ST Pierre des corps	WASQUEHAL
RIOM	SARTROUVILLE	TRANS EN PROVENCE	DIRECTION EXECUTIVE HYPERMARCHES FRANCE (DEHF)
ROSNY SOUS BOIS	SEGNY	TROYES LA CHAPELLE	VEZERE DISTRIBUTION
RUNGIS / BELLE EPINE	SETE BALARUC	UZES	
SAINT BRICE	SEVRAN	VALENCIENNES	
SAINT BRIEUC	SOYAUX	VANNES	
SAINT DENIS	ST ANDRE LES VERGERS	VAULX EN VELIN	
SAINT EGREVE	ST GENEVIEVE des Bois	VENETTE	
SAINT HERBLAIN	ST MARTIN AU LAERT	VENISSIEUX	
SAINT JEAN/VEDAS	ST POL S/ MER	VILLABE	

ANNEXE 2 : BUDGET 2023 - 2024 - 2025

	2023	2024	2025
PILOTAGE ET SUIVI			
Total	43 000	43 000	43 000
PLAN D'EMBAUCHE TH			
Total	26 000	23 000	23 000
ACCUEIL ET INSERTION			
Total	60 000	60 000	60 000
INFORMATION SENSIBILISATION			
Total	86 000	86 000	86 000
FORMATION			
Total	26 000	26 000	26 000
MAINTIEN DANS L'EMPLOI des TH			
Total	280 000	292 000	292 000
AUTRES MESURES			
Total	27 000	18 000	18 000
SOUS-TRAITANCE			
Total	2 000	2 000	2 000
Total général	550 000	550 000	550 000

ANNEXE 3: SIMULATION INDEMNITE COMPENSATRICE D'UN CADRE RECLASSE SUR UN POSTE D'EMPLOYE

Simulation Indemnité Compensatrice d'un cadre reclassé sur un poste d'employé

Simulation sur la base d'une baisse de niveau vers un niveau 4A

salaire cadre	3200
nouveau salaire 35h	1931,11
nouveau salaire 30h	1655,24

Temps plein	
Horaire cadre	45
horaire employé	35
Salaire recalculé	2488,89
IC	557,78
Temps partiel	
Horaire cadre	45
horaire employé	30
Salaire recalculé	2133,33
IC	478,10

Accord d'entreprise sur la santé, sécurité et la qualité de vie au travail 2017/2019 [Accord à durée déterminée prorogé jusqu'au 31 décembre 2025 par avenant du 3 décembre 2024]

Accord d'entreprises sur la santé, sécurité et la qualité de vie au travail

Préambule

Soucieuses de renforcer la politique santé au travail des Hypermarchés Carrefour, les organisations syndicales et la Direction ont souhaité poursuivre ensemble une démarche permettant de répondre aux attentes des salariés et de l'entreprise dans ce domaine.

« *La pérennité, l'indépendance et la croissance régulière de Carrefour sont fondées sur le travail des femmes et des hommes du Groupe …* », « *L'efficacité de Carrefour prend sa source dans la motivation des femmes et des hommes qui y travaillent ainsi que dans l'organisation qui régit leurs rapports et définit leurs responsabilités* », ces extraits tirés des Politiques Carrefour illustrent toute l'importance que l'entreprise donne à ses salariés et de ce fait, de la nécessité de préserver leur santé, sécurité et leur qualité de vie au travail.
A ce titre, la préservation de la santé physique et mentale des salariés doit se situer au cœur des préoccupations de l'entreprise et doit être intégrée à part entière dans ses processus de décision et dans son fonctionnement au quotidien.

Les parties conviennent que bien que le sujet de la santé au travail ainsi que la mise en œuvre d'une démarche appropriée de prévention des risques professionnels incombent à l'employeur, l'implication de l'ensemble des acteurs de l'entreprise est nécessaire afin d'en assurer l'efficacité.

C'est d'ailleurs dans ce cadre, que la Direction et les organisations syndicales sont parvenues à la signature d'un premier accord triennal sur la santé au travail le 4 juillet 2012.

De nombreux accords et chartes ont également été signés par Carrefour dans le but d'améliorer la qualité de vie au travail des femmes et des hommes de l'entreprise (Accord Egalité Professionnelle, Accords Seniors, Accord Contrat de Génération, Accord sur l'accompagnement des fins de carrière, Accords Mission Handicap, la Charte des 15 Engagements pour l'équilibre des temps de vie…).

Aussi, dans le cadre de ce nouvel accord, qui s'inscrit dans le cadre des dispositions de l'article L.2242-8 du code du travail, les parties se sont ainsi rencontrées à 6 reprises entre le 16 novembre 2016 et le 21 juin 2017 afin de négocier un accord portant sur la santé et la qualité de vie au travail.

La Direction et les Organisations Syndicales signataires souhaitent par le présent accord pérenniser les actions déjà menées notamment dans le cadre du premier accord et développer la promotion de la qualité de vie au travail.

Les engagements en faveur de la santé et la qualité de vie au travail s'articulent autour des thématiques suivantes :

- une Commission Santé, Sécurité et qualité de vie au travail comme pilier de la mise en œuvre de l'accord
- une démarche qui doit être partagée et pluridisciplinaire ;
- les composantes indispensables de la santé et la Qualité de vie au travail ;
- l'information, la sensibilisation et le suivi de la santé et Qualité de vie au travail.

Titre I : La Commission Nationale Santé, Sécurité et Qualité de vie au Travail

Dans le cadre du présent accord la Commission Nationale Santé Sécurité au Travail est désormais dénommée Commission Nationale Santé, Sécurité et Qualité de vie au Travail (CNSSQVT).

Cette commission a été créée en 2007 puis prorogée en 2008 dans le cadre de l'accord droit syndical.
Dans le cadre du précédent accord, le rôle de la CNSSQVT a été renforcé.

Sans se substituer aux prérogatives des CHSCT de l'ensemble des établissements, le rôle de la CNSSQVT consiste à participer à l'analyse des risques professionnels et l'évolution de la qualité de vie au travail dans l'entreprise ainsi qu'à la proposition de mesures de prévention à mettre en œuvre.

Cette commission a pour mission :

- de veiller au respect des engagements du présent accord ;
- de contribuer aux réflexions relatives à la santé et à la qualité de vie au travail et d'être force de propositions ;
- de soutenir le suivi du référentiel de la politique santé, sécurité et qualité de vie au travail
- de mettre en œuvre de nouvelles actions de communication pour promouvoir l'action et les missions de la CNSSQVT, notamment par l'établissement d'un livret.

Les parties tiennent à définir précisément les missions de la CNSSQVT afin de les harmoniser avec celles des CHSCT d'établissement. A ce titre, les missions et moyens accordés à cette commission sont définis ci-après :

Chapitre 1 -- Composition et rôle de la CNSSQVT

La présidence de la CNSSQVT est assurée par un représentant de la Direction. Il sera assisté d'un représentant de la Direction Santé au Travail et éventuellement de responsables de l'entreprise dont la présence, en tant que spécialistes, permet d'enrichir les échanges sur les sujets inscrits à l'ordre du jour.

Les organisations syndicales seront représentées par une délégation composée de 4 membres désignés par elles et dont les noms seront transmis par écrit à la Direction des Relations Sociales par le Délégué Syndical National Hypermarchés, choisi parmi les membres élus ou désignés des CHSCT d'établissement.
A la fin de chaque réunion de la Commission, un tour de table sera effectué pour échanger sur les prochains sujets à aborder, ceci afin d'anticiper les thèmes pouvant être traités lors des prochaines réunions.
Le compte-rendu de chaque réunion de la CNSSQVT doit être affiché dans tous les établissements sur le panneau d'affichage prévu à cet effet.

La CNSSQVT contribue à la prévention des risques professionnels et participe à l'analyse, au niveau national, des risques professionnels auxquels peuvent être exposés les salariés de l'entreprise.
Elle contribue à la promotion de la qualité de vie au travail dans l'entreprise et suscite toute réflexion et proposition qu'elle estime utile dans cette perspective au niveau national.

Cette commission est réunie à l'initiative de la Direction au moins 4 fois par année civile.

Chapitre 2 -- Les moyens accordés à la CNSSQVT

Les membres des délégations syndicales représentées à la CNSSQVT bénéficient d'un crédit d'heures trimestriel spécifique de 21 heures par membre. Les membres de la CNSSQVT pourront également bénéficier du crédit d'heures global attribué aux délégués syndicaux nationaux et prévu par l'accord de droit syndical sous condition de signature.

Cette commission sera assistée d'un expert pour :

- assurer la veille du respect du présent accord ;
- se faire conseiller sur des questions relatives à l'application pragmatique des mesures définies dans cet accord ;
- proposer des orientations d'actions prioritaires à mener ;
- avoir un avis sur des sujets plus « techniques » nécessitant l'avis d'un expert de la prévention des risques professionnels.

Le choix de l'expert s'opérera en accord entre la Direction et la majorité des membres des délégations syndicales représentées à la CNSSQVT.

Dès lors qu'une expertise locale, portant sur un sujet pouvant concerner plusieurs établissements, aura été menée au sein d'un établissement, le rapport de cette expertise sera communiqué à la CNSSQVT afin d'alimenter les échanges au niveau national.

Chapitre 3 : La gestion de crise

En cas de crise grave (pandémie, attentat terroriste, …) affectant la santé et la sécurité des salariés, la Direction pourra organiser une réunion avec les Délégués Syndicaux Nationaux de chaque organisation syndicale représentative, afin d'échanger les informations nécessaires et de partager les éventuels plans d'actions.
Le Délégué Syndical National pourra donner mandat au Délégué National Adjoint ou à un membre de la Commission Nationale Santé, Sécurité et Qualité de Vie au Travail.

Titre II : Une politique Santé et Qualité de vie au travail : une démarche partagée et pluridisciplinaire

Chapitre 1 – Définitions

Article 1-1. La prévention des risques professionnels

L'article L. 4121-1 du Code du travail constitue le fondement de l'obligation pour le chef d'établissement de mettre en œuvre les mesures nécessaires pour préserver la sécurité, la santé (physique et mentale) et assurer le confort de ses salariés.

L'article L. 4121-2 du Code du travail pose pour sa part les grands principes généraux de la prévention, à savoir :

- éviter les risques ;
- évaluer les risques qui ne peuvent être évités ;
- combattre les risques à la source ;
- adapter le travail à l'homme ;
- tenir compte de l'état d'évolution de la technique ;
- remplacer ce qui est dangereux par ce qui n'est pas dangereux ou par ce qui est moins dangereux ;
- planifier la prévention en y intégrant dans un ensemble cohérent la technique, l'organisation du travail, les conditions de travail, les relations sociales et l'influence des facteurs ambiants, notamment les risques liés au harcèlement moral ou sexuel ainsi que ceux liés aux agissements sexistes;
- prendre des mesures de protection collectives en leur donnant la priorité sur les mesures de protection individuelles ;
- donner des instructions appropriées aux travailleurs.

Article 1-2. La prévention des risques psychosociaux

Il est précisé qu'il n'existe pas de définition légale précise des risques psychosociaux.
Le Ministère du travail énonce que les risques psychosociaux sont à l'interface de l'individu et de sa situation de travail d'où le terme de risque psychosocial. Sous l'entité des risques psychosociaux, on entend le stress mais aussi les violences internes (harcèlement moral et sexuel) et externes (exercées par des personnes extérieures à l'entreprise à l'encontre des salariés).
Les signataires rappellent que les risques psychosociaux revêtent une grande diversité et complexité, puisque s'y confondent souvent des éléments déterminants, des causes avec leurs effets ou conséquences. Ils évoquent à la fois un état physiologique et psychologique, leurs causes ou leurs effets.
Les parties signataires réaffirment la nécessité et l'obligation de prévenir les risques psychosociaux, contribuant ainsi au bien être des salariés et à une plus grande efficacité de l'entreprise.

Aussi, l'objectif de cet accord est de préserver la santé physique et psychique des salariés en s'appuyant sur le fait que l'activité professionnelle doit constituer une source de développement

personnel pour chaque salarié sans que soit redouté d'effet négatif sur la santé ou l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée.

Article 1-3. La pénibilité

Selon la législation, la pénibilité se caractérise par le fait d'être ou d'avoir été exposé au cours de sa carrière à des risques professionnels liés à « des contraintes physiques marquées », à « un environnement physique agressif » ou à « certains rythmes de travail susceptibles de laisser des traces durables, identifiables et irréversibles sur la santé du travailleur ».

Les facteurs de risques susceptibles de rentrer dans cette définition et énumérés par décret sont : les manutentions manuelles de charges, les postures pénibles définies comme positions forcées des articulations, les vibrations mécaniques, les agents chimiques dangereux y compris les poussières et les fumées, le bruit, le travail en milieu hyperbare ou par température extrême, le travail de nuit, en équipes successives ou alternantes, le travail répétitif.

Article 1-4. La qualité de vie au travail

L'Accord National Interprofessionnel du 19 juin 2013 définit la Qualité de Vie au Travail comme « *un sentiment de bien-être au travail perçu collectivement et individuellement qui englobe l'ambiance, la culture de l'entreprise, l'intérêt du travail, les conditions de travail, le sentiment d'implication, le degré d'autonomie et de responsabilisation, l'égalité, un droit à l'erreur accordé à chacun, une reconnaissance et une valorisation du travail effectué* ».

C'est dans ce cadre que les parties sont convenues de ce nouvel accord afin d'améliorer le bien être des salariés tout en améliorant la performance de l'organisation.

Chapitre 2 – L'implication des différents acteurs

Article 2-1. Les acteurs

Dans le précédent accord, les parties avaient insisté sur le fait que la mise en œuvre d'une politique de prévention des risques professionnels et de qualité de vie au travail nécessite la mobilisation de tous les acteurs de l'entreprise ainsi que leur action coordonnée.

Il est donc réaffirmé que l'implication de ces différents acteurs, permet de mettre en place une véritable politique de santé et de qualité de vie au travail pérenne, efficace et adaptée au fonctionnement de l'entreprise.
Dans cette optique, un effort important sera réalisé pour développer les ressources et les compétences internes de l'entreprise en la matière.

2-1.1. Les acteurs internes au niveau National

La Direction
La Direction de l'entreprise, consciente de l'importance des enjeux sociaux et économiques d'une politique de santé, sécurité et qualité de vie au travail forte, réaffirme son attachement à l'implication de tous ses niveaux hiérarchiques.
La Direction s'assure notamment de l'appropriation par chacun, des grandes orientations définies par le présent accord, ainsi que de leur bonne application. A ce titre, elle s'engage ainsi à décliner ces orientations tout au long de la ligne managériale.

La Direction des Ressources Humaines

La fonction Ressources Humaines, dans son rôle de conseil, d'appui et d'accompagnement des managers et des collaborateurs, constitue un interlocuteur privilégié, un lien central et indispensable avec les différents acteurs œuvrant dans le cadre de l'amélioration de la qualité de vie au travail.

Les acteurs de la fonction Ressources Humaines de proximité ont un rôle de veille, d'alerte et de remontée d'information sur la qualité des conditions de vie au travail.

La fonction Ressources Humaines veille à apporter aux salariés, conseil et accompagnement, notamment en matière de parcours professionnels, de développement des compétences et de formation.

La Direction Santé au Travail

La Direction Santé au Travail, créée en août 2012, est au cœur des préoccupations de santé et de sécurité des hommes et des femmes de Carrefour.

Cette Direction, rattachée à la DRH France, intervient sur trois domaines :

- les risques professionnels
- les risques psychosociaux
- la prévention de la pénibilité.

Elle communique sur des moyens de prévention afin d'éviter les accidents, développe le réseau national auprès des acteurs extérieurs tels que les CARSAT. Elle apporte un accompagnement technique à la Direction des Relations Sociales et à la Direction des Achats non marchands. Elle développe une communication auprès de la Commission Nationale Santé Sécurité au Travail et en externe auprès des différentes institutions. Elle participe à la création de plusieurs modules de formation adaptés à tous les salariés.

Les Relais Régionaux Santé au Travail

Les Relais Régionaux Santé au Travail seront dédiés aux Hypermarchés et rattachés directement aux Directeurs des Ressources Humaines de chaque bassin. Il développe le réseau de proximité auprès des acteurs extérieurs tels que les CARSAT.
Sans se substituer aux prérogatives des CHSCT des établissements, ils accompagnent les établissements ayant une forte sinistralité afin de mettre en œuvre une démarche proactive de prévention des risques.
Ils développent une communication auprès des Directions Régionales, des magasins, sur les thèmes de la Santé, Sécurité et Qualité de vie au Travail, et sur la mise en place et le suivi du présent accord.

La Commission Nationale Santé, Sécurité et Qualité de vie au Travail

Le rôle de la CNSSQVT étant central dans le cadre de la politique Santé, Sécurité et Qualité de vie au travail, les parties sont convenues qu'elle fasse l'objet d'un titre dédié à sa définition, son rôle, ses missions et ses moyens (cf titre I).

2-1.2 Les acteurs internes au niveau Local

Le Directeur d'établissement

Le Directeur d'établissement, dépositaire du pouvoir de décision et disposant des moyens de mise en œuvre de la politique de santé, sécurité et qualité de vie au travail, adaptée à son établissement, est garant de son application effective dans son périmètre de compétences. Il prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité au travail et protéger la santé physique et mentale des salariés. Il veille à développer de bonnes relations de travail, à la fois hiérarchiques, entre collègues et avec les clients. Il doit être attentif à la conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle des membres de son équipe. La communication sous toutes ses formes au sein de l'équipe reste primordiale. Son action doit permettre de garantir une bonne articulation des projets collectifs et des projets individuels, de donner du sens au travail et au rôle de chacun et ne pas laisser le salarié seul face à ses difficultés. Le Directeur et son équipe de direction sont au premier plan pour détecter les premiers signaux pouvant être signe de mal-être.
A ce titre, la Direction d'établissement dispose de différents moyens et peut notamment procéder à une enquête globale ou à une écoute du personnel auprès de l'ensemble des salariés.
Il est rappelé qu'une telle démarche ne doit pas être ciblée sur un rayon ou une personne car elle a pour objet de permettre à la Direction d'avoir une vision indicative globale en matière de santé et sécurité au travail au sein de son établissement.
Il doit solliciter le support et les compétences techniques des différents intervenants ayant à connaitre des questions de santé et de sécurité au travail (médecin du travail, les membres CHSCT, Manager Ressources Humaines, Manager Sécurité, Pilote Mission Handicap, le copilote CHSCT Mission Handicap, la Direction Santé au travail…).

Le CHSCT d'établissement

Le CHSCT de chaque établissement a un rôle central et est l'acteur clé de la prévention des risques professionnels au travail de l'évaluation des risques et des moyens de prévention à mettre en œuvre au sein des magasins.
Sans préjudice des dispositions légales, il est rappelé le rôle essentiel de cette instance dans l'énoncé de ses principales compétences et missions. Cet énoncé des compétences et missions du CHSCT n'est donc pas exhaustif.

Ainsi le CHSCT :

- contribue à la protection de la santé physique et mentale et de la sécurité des travailleurs de l'établissement et de ceux mis à disposition par une entreprise extérieure ;
- contribue à l'amélioration des conditions de travail ;
- veille à l'observation des prescriptions légales prises en ces matières.

C'est une instance de concertation, de contrôle, de proposition et d'alerte.

Pour accomplir ses missions, il procède à des actions concrètes :

- il participe à l'analyse des risques professionnels auxquels peuvent être exposés les travailleurs de l'établissement, ainsi que des conditions de travail et de l'exposition des salariés à des facteurs de pénibilité ;
- il procède à des inspections à intervalles réguliers ;
- il procède à des enquêtes en matière d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ou à caractère professionnel, et doit proposer des plans d'action.

L'encadrement/ le responsable hiérarchique

Le responsable hiérarchique, quel qu'il soit (Responsable de secteur, Manager Métier/Service…) a un rôle à jouer dans la préservation de la santé, sécurité et qualité de vie au travail du collaborateur et bien qu'il soit lui-même soumis à subordination.
Il est l'interlocuteur quotidien du collaborateur et est généralement de ce fait le premier informé en cas de difficulté. Il organise en effet le collectif de travail et prend notamment les décisions au plus près des équipes. Son rôle d'écoute est primordial.
Le responsable hiérarchique joue un rôle essentiel dans l'information : il prend en compte et traite les difficultés rencontrées par les salariés et s'attache à relayer auprès de son équipe les informations dont il dispose relatives à la vie de l'entreprise.
Il contribue à l'accompagnement et veille à la formation de son équipe.

Le Référent sécurité

Le Manager de Service Sécurité veille au bon respect par l'ensemble du magasin des règles d'hygiène et de sécurité. Il intervient en matière de prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles.
Il participe à l'animation de la prévention, et au suivi des actions du magasin. Il apporte ses connaissances et son expérience, participe et rédige l'évaluation des risques, l'élaboration et la mise à jour du document unique.
Il veille à la mise en œuvre effective des plans d'actions correctrices. De part sa compétence générale en termes de sécurité, il est le référent de la prévention des risques professionnels au sein du magasin.

Chaque salarié

La préservation de la santé, sécurité et qualité de vie au travail implique la participation de chacun. A ce titre le salarié doit prendre soin de sa santé, de sa sécurité ainsi que de celles de ses collègues. Il contribue à la qualité de vie au travail tant pour lui-même, que de ses collègues et de sa hiérarchie, notamment en adoptant une attitude bienveillante et constructive.

2-1.3. Les acteurs externes

Le service de santé au travail

Le service de santé au travail est un intervenant essentiel dans le dispositif de prévention des risques professionnels.
Il a pour mission exclusive d'éviter toute altération de la santé des travailleurs du fait de leur travail. A cette fin, il :

- conduit les actions de santé au travail, dans le but de préserver la santé physique et mentale des travailleurs tout au long de leur parcours professionnel ;
- conseille les employeurs, les travailleurs et leurs représentants sur les dispositions et mesures nécessaires afin d'éviter ou de diminuer les risques professionnels, d'améliorer les conditions de travail, de prévenir la consommation d'alcool et de drogue sur le lieu de travail, de prévenir ou de réduire la pénibilité au travail et la désinsertion professionnelle et de contribuer au maintien dans l'emploi des travailleurs ;
- assure la surveillance de l'état de santé de tous les travailleurs en fonction des risques concernant leur sécurité et leur santé au travail, de la pénibilité au travail et de leur âge ;
- participe au suivi et contribue à la traçabilité des expositions professionnelles et à la veille sanitaire.

Le réseau des CARSAT et de la CRAMIF (l'Ile-De-France)

Les caisses d'assurance retraite et de la santé au travail (CARSAT) sont des organismes de droit privé exerçant une mission de service public relative aux risques sociaux [(risque vieillesse, risques professionnels (accidents de travail et maladies professionnelles)], et de l'action sociale.
En matière de risques professionnels, elles ont notamment pour mission de :

- aider les entreprises et les CHSCT à évaluer les risques d'accidents de travail et de maladies professionnelles (AT-MP) dans un but de prévention ;
- développer des actions de formation, de conseil, et de prévention sanitaire et sociale dans le domaine de la maladie ;
- développer une politique d'actions sociales au service des populations en difficulté grâce à leur service social.

En complément du réseau CRAMIF/CARSAT, il sera possible de faire appel à des organismes tels que l'Agence Nationale pour l'Amélioration des Conditions de Travail (ANACT) et ses antennes régionales (ARACT) qui peuvent être des appuis précieux, en matière d'amélioration des conditions de travail, en agissant notamment sur l'organisation du travail et les relations professionnelles.

L'inspecteur du travail

L'inspecteur du travail a une compétence générale en matière de réglementation du travail. Il contribue également à la prévention des risques professionnels.
Outre le droit de faire toutes observations ou de constater les infractions à la réglementation de l'hygiène et de la sécurité, l'inspecteur du travail dispose de prérogatives particulières lui permettant, sous certaines conditions, de faire arrêter les travaux ou les activités portant atteinte à la sécurité ou à la santé des travailleurs.

Article 2-2. L'appropriation de la démarche

La promotion et le développement de la démarche de la qualité de vie au travail reposent sur l'appropriation de concepts et par l'acquisition de compétences de l'ensemble des acteurs concernés. Les parties conviennent de la nécessité de poursuivre les actions de formation et de sensibilisation.

Cette appropriation et cette acquisition passent notamment par :

- des actions de formation et de sensibilisation (Prévention des risques professionnels, le maintien dans l'emploi, la prévention des RPS…),
- des actions de communication (affiches, livrets, campagne de prévention, …),
- la mise à disposition de mesures de prise en charge de salariés en besoin de soutien psychologique.

La formation relative à la prévention des risques professionnels, dédiée aux différents acteurs concernés étant indispensable, la Direction souhaite la poursuivre notamment pour l'ensemble du personnel de l'encadrement, ayant un rôle à jouer dans la préservation de la santé, sécurité et qualité de vie au travail des collaborateurs.

A ce titre, dans le cadre du plan de formation établi par l'entreprise, les actions de formation en matière de prévention des risques seront poursuivies.

Des formations pertinentes doivent être délivrées à tous les acteurs de la politique santé et sécurité au travail, à savoir: les référents santé et sécurité au travail, l'encadrement, les membres CHSCT et les salariés.

Il a été décidé de la mise en place dans le cadre du précédent accord, d'une action de formation sur le thème portant sur le document unique d'évaluation des risques professionnels à destination des Managers Sécurité et des membres du CHSCT.

Ces formations devront être réalisées au plus tard 3 mois après la prise de fonction des salariés concernés.

Titre III : Les principales composantes de la Santé, Sécurité et Qualité de vie au travail

Chapitre 1 – La pérennisation du référentiel santé et sécurité au travail

Afin d'assurer un suivi efficace de la démarche santé et sécurité au travail, un référentiel a été défini dans le cadre du précédent accord.

Ce référentiel a été établi par la Direction avec la participation des membres de la CNSSQVT et porte sur les thèmes suivants :

- ✓ une politique santé et sécurité émanant de la Direction et réactualisée annuellement
- ✓ des objectifs définis chiffrés et contrôlables
- ✓ une veille réglementaire et technique
- ✓ un organigramme décisionnel en matière de santé et sécurité au travail
- ✓ une liste des métiers avec leurs contraintes inhérentes suite aux travaux paritaires de la FCD
- ✓ une liste des habilitations obligatoires
- ✓ un système de formation et de sensibilisation progressif et adapté au public concerné et définissant notamment les axes prioritaires
- ✓ des moyens techniques appropriés
- ✓ un système de gestion des anomalies et de partage d'expériences.

Les parties conviennent de reconduire ce référentiel dans le but d'une appropriation des thèmes par l'ensemble des acteurs.
Ce référentiel sera enrichi au fur et à mesure de l'évolution des cadres législatif et réglementaire et de l'organisation du travail, et pourra faire l'objet de mises à jour régulières.
Chaque année, les membres détermineront les thèmes prioritaires pour l'année à venir.

Chapitre 2- Les conditions qui favorisent un travail de qualité

Article 2-1. L'organisation et le contenu du travail

Il est important de porter une attention aux conditions qui permettent à chacun de fournir un travail de qualité et qui préservent le lien social.

Chaque poste de travail fait l'objet d'une description qui est remise au salarié en même temps que le support d'entretien annuel.
Ainsi chaque salarié, acteur de la performance de l'entreprise, doit être informé précisément de ses missions, son périmètre de responsabilités, les moyens et les procédures internes en vigueur lui permettant d'accomplir ses tâches.
La communication doit permettre une bonne compréhension de la politique et de la stratégie de l'entreprise.
L'entretien annuel, moment d'échange entre le supérieur hiérarchique et le salarié sur le bilan de l'année écoulée, ne doit pas se limiter à une simple constatation du travail réalisé mais doit tenir compte du travail réel en y intégrant les éventuels aléas rencontrés par le salarié, les solutions apportées et les moyens mis à sa disposition pour l'exécution de sa mission.
Le salarié doit effectivement avoir une vision claire de ses missions.
Dès lors que le salarié a une vision claire et précise de son poste de travail, qu'il a connaissance de son périmètre de responsabilités alors il saura faire preuve d'autonomie et être force de propositions.

Les parties souhaitent également rappeler que la Qualité de Vie au Travail passe par une charge de travail identifiée et adaptée au temps de travail de chaque salarié.

Les parties rappellent également que l'effectif de chaque établissement doit être adapté à la charge de travail identifiée.

Article 2-2. L'accès à l'information

Dans un environnement marqué par des évolutions, par des transformations rapides, la bonne compréhension de l'environnement de l'entreprise, de sa stratégie, de son organisation, est essentielle pour que chaque salarié puisse situer son action dans un contexte plus global et développer sa capacité à agir.
Disposer des informations utiles à l'exercice de sa fonction est également nécessaire pour permettre à chacun d'exercer son activité dans des conditions adaptées.

Carrefour Hypermarchés s'engage en conséquence à porter une attention particulière à la fréquence et à la qualité de l'information communiquée à ses salariés sur ses enjeux, ses résultats, l'actualité de ses métiers…
Pour cela, de nouveaux outils digitaux d'information ou de formation, largement accessibles, seront développés.

Pour l'ensemble des salariés et en particulier pour les nouveaux embauchés, une présentation de Carrefour sera mise à leur disposition sous un format adapté via notamment le portail intranet et les différents réseaux sociaux d'entreprise. Les initiatives visant à permettre à des groupes de salariés exerçant des fonctions similaires de partager des bonnes pratiques ou des informations utiles sont également favorisées.

L'entreprise s'engage à encourager les managers à mettre en place des dispositions facilitant l'accès à l'information pour tous les salariés quelle que soit l'organisation du travail.

Chapitre 3 – Maintenir et promouvoir la qualité des relations sociales

Article 3-1 : La qualité du dialogue social

L'accord de droit syndical en date du 17 janvier 2013 démontre que la pratique du dialogue social et le souci d'un bon fonctionnement des instances représentatives du personnel, sont des facteurs d'équilibre des rapports sociaux au sein de l'entreprise et contribuent à son développement.

En effet, les relations sociales chez Carrefour s'inscrivent dans le cadre d'une tradition de pratique constante et soutenue du dialogue social. A cet effet, les parties sont convenues de faire bénéficier aux organisations syndicales de moyens supplémentaires leur permettant de poursuivre cette volonté de dialogue social ainsi que de remplir efficacement leur mission.

L'accord rappelle que nul ne peut être inquiété en raison de son affiliation ou de son appartenance à une organisation syndicale, ni en raison de l'exercice d'un mandat représentatif électif ou désignatif.

Les représentants des organisations syndicales ne peuvent faire, eu égard à leur activité syndicale, l'objet de discrimination.

Carrefour souhaite, renouveler son engagement à ce que l'exercice d'un mandat, qui constitue un engagement personnel, ne soit pas un frein au déroulement de la carrière d'un représentant du personnel.

L'évolution professionnelle des salariés disposant d'un mandat (désignatif et/ou électif) dépend, comme pour l'ensemble des salariés, des postes à pourvoir d'une part et des compétences et aptitudes professionnelles d'autre part.

Dans la continuité du dialogue social et dans l'intérêt des salariés de Carrefour, les parties au présent accord réaffirment leur volonté de maintenir, les dispositions qui prévoient l'abondement du crédit d'heures mensuel des membres élus des CHSCT de chaque établissement de 5 heures par mois.

Article 3-2 : Renforcer la qualité des relations de travail et la coopération

Les parties soulignent l'importance de la qualité des relations de travail tant avec la hiérarchie qu'entre collègues, laquelle contribue à la motivation de l'ensemble des salariés.
En effet, dans l'intérêt du bien-être des salariés et de l'implication dans le travail, il est indispensable que les relations de travail évoluent dans un cadre solide et uni, basé sur la confiance, l'équité, l'écoute et le respect de chacun.

La qualité des relations de travail passe également par un dialogue entre tous les acteurs de l'entreprise. Les relations doivent être fondées sur la transparence et l'écoute.

3-2-1. L'évaluation et la prévention des risques psychosociaux

Dans le cadre de la mise en œuvre du premier accord et en collaboration avec les membres de la Commission Nationale Santé Sécurité au Travail, une méthodologie d'évaluation des risques psychosociaux a été élaborée.

La méthode retenue par Carrefour est la méthode VEZINA, pour l'analyse des risques psychosociaux, reconnue scientifiquement par l'Institut National de santé public du Québec.
C'est un outil simple de mesure qui permet :

- d'identifier les actions à mettre en place
- de prendre en compte les facteurs de risques organisationnels à partir d'une collecte de renseignements (Milieu de travail, Gestion des ressources humaines…)

Cet outil repose sur un guide d'entrevue permettant d'analyser les risques psychosociaux dans l'entreprise.
Ces entrevues ont pour principal avantage de permettre au collaborateur de s'exprimer ouvertement sur les différents risques psychosociaux rencontrés et non pas au travers d'un questionnaire plus restreint en termes d'analyse des données ultérieures.

Ainsi, le groupe échange sur la réalité de l'indicateur de risques donné, dans son environnement de travail.
L'évaluateur accompagne le groupe dans la formalisation des pistes d'amélioration.

L'intégration dans l'outil eS@nté se fera via un nouvel onglet RPS, placé dans la barre de Menu.
Le document unique du magasin comportera l'analyse de tous les risques qu'ils soient physiques ou psychosociaux.

La Direction s'engage à ce que tous les magasins aient procédé à cette évaluation conformément à cette méthodologie établie. Les résultats et plan d'action de cette évaluation doivent être insérés dans le document unique d'évaluation des risques professionnels.

En effet, cette évaluation est nécessaire pour assurer une prévention efficace des risques psychosociaux et donc préserver la qualité de vie au travail des collaborateurs.

A ce titre, la Direction développera dès 2017, une formation relative à l'évaluation des risques psychosociaux conforme à la méthodologie mise en place avec les membres de la Commission Nationale Santé Sécurité au Travail depuis 2014. Cette formation sera dispensée aux personnes en charge de cette évaluation.

La Direction s'assurera de la réalisation de ces évaluations. Un suivi de l'avancement de la réalisation de ces évaluations fera l'objet d'une présentation auprès des membres de la CNSST.
Une fois l'évaluation effectuée, un plan d'action sera mis en place et suivi par chaque établissement, en lien avec le CHSCT.

3-2-1-1. Le collectif de travail, l'accompagnement du changement et l'utilisation des nouveaux outils numériques

Le collectif de travail repose essentiellement sur la qualité du management qui doit favoriser les échanges, la coopération, l'entraide et la convivialité entre salariés.
L'implication individuelle doit également contribuer à une dynamique collective d'atteinte de résultats.
L'encadrement doit donc jouer un rôle essentiel dans l'animation de cette dynamique collective d'autant plus important lorsqu'il doit notamment accompagner le changement.

Les nouveaux outils digitaux, tels que la messagerie électronique, les smartphones et ordinateurs portables, font partie intégrante de l'environnement de travail et sont indispensables à l'activité de l'entreprise.
Pour autant, ils ne doivent pas perturber le collectif de travail notamment en conduisant à l'isolement des salariés.
Aussi, l'usage de ces nouveaux outils numériques doit respecter la qualité des relations entre les salariés, garantir le maintien d'une relation de qualité et de respect de chaque salarié, et respecter le temps de vie privée du salarié.
Les nouveaux outils digitaux ne doivent pas devenir un moyen exclusif de communication et de management.
A cette fin, des formations et des applications numériques pédagogiques seront proposées aux managers et leurs équipes.

3-2-1-2. La pérennisation de la cellule psychologique

En juillet 2012, afin d'aider les salariés qui en ressentent le besoin, la Direction a mis en place une cellule d'écoute psychologique.

Les parties conviennent de pérenniser ce dispositif d'écoute et de soutien psychologique ainsi créé depuis 2012.
Ce service, assuré par des psychologues cliniciens diplômés et soumis au code de déontologie de cette profession, est anonyme, individualisé et strictement confidentiel.

Il permet d'apporter une écoute, un soutien, un accompagnement, d'orienter, si nécessaire, les salariés vers les acteurs et/ou instances les mieux à même de les aider à faire face aux difficultés rencontrées qui peuvent être liées à la vie professionnelle et/ou personnelle.

3-2-1-3. La prévention, l'identification et la gestion des situations qualifiées de harcèlement

L'ANI du 26 mars 2010 sur le harcèlement et la violence au travail précise que « le respect de la dignité des personnes à tous les niveaux est un principe fondamental qui ne peut être transgressé, y compris sur le lieu de travail. C'est pourquoi le harcèlement et la violence, qui enfreignent très gravement ce principe sont inacceptables ».
Dans ce sens et au-delà d'éventuelles sanctions disciplinaires, les parties conviennent que soient menées des actions de prévention et de sensibilisation.

- **Le harcèlement moral :**

Les comportements de harcèlement moral sont "les agissements répétés qui ont pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mental ou de compromettre son avenir professionnel."
Les victimes de harcèlement moral peuvent se trouver en état de stress et subir une altération de leur santé mentale et physique.

- **Le harcèlement sexuel :**

Les comportements de harcèlement sexuel sont " des propos ou comportements à connotation sexuelle répétés qui soit portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante ». Y sont assimilés également, toute forme de pression grave, même non répétée, exercée dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle, que celui-ci soit recherché au profit de l'auteur des faits ou au profit d'un tiers.

Le harcèlement sexuel est un comportement fautif, interdit par le règlement intérieur de l'entreprise.
Toute personne peut être reconnue auteur de harcèlement sexuel, quel que soit son emploi dans l'entreprise, quelle que soit son orientation sexuelle, et quel que soit le lien qui existe entre elle et la victime.

a. La prévention des situations de harcèlement

Les parties soulignent que les actes de harcèlement sexuel, de harcèlement moral et de violence au travail constituent un délit au regard de la loi. Ils sont strictement interdits et sanctionnés tel que stipulé dans le règlement intérieur de chaque magasin.

Des actions de communication seront mises en place pour l'ensemble du personnel afin de comprendre ce que sont les situations de harcèlement.

Des actions de formation seront également organisées afin de permettre à l'encadrement de prévenir, détecter et gérer des situations de harcèlement.

b. L'identification et la gestion des situations de harcèlement

L'article L1152-1 du Code du travail précise qu'« *aucun salarié ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation de ses conditions de travail susceptibles de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel* ».
Le harcèlement peut être exercé par la hiérarchie, par un collègue, par un salarié à l'encontre de sa hiérarchie ou par un tiers.
Il ne doit pas être confondu avec l'usage normal du pouvoir de direction de l'employeur.

Tout salarié s'estimant victime ou témoin de harcèlement peut s'adresser à sa hiérarchie, à la Direction, aux acteurs de la santé ou aux représentants du personnel.

L'employeur doit donc prendre les dispositions nécessaires en vue de prévenir les actes de harcèlement. Il doit notamment ainsi, dans les meilleurs délais rechercher si une enquête ou une mesure de prévention s'impose, le cas échéant en collaboration avec le représentant du personnel saisi par le salarié et si ce dernier le souhaite.

Les situations présumées de harcèlement devront donc être examinées. Au cours de l'enquête, les principaux intéressés sont reçus et les témoignages sont recueillis pour analyser et évaluer les faits pour dégager les termes d'une résolution de la situation.
A ce titre, il est nécessaire de disposer d'informations détaillées et précises et de garantir une écoute impartiale avec les différentes parties impliquées.

Dans l'hypothèse où le Directeur d'établissement est mis en cause, l'enquête peut être menée par le Directeur des Ressources Humaines Bassin et le Responsable Régional Ressources Humaines en collaboration avec le Directeur Régional et les Représentants du personnel éventuellement saisis par le ou les salariés.

Durant cette enquête, les mesures prises doivent permettre de garantir la protection tant de la victime que de la ou des personnes mises en cause.

Au terme de l'enquête, la Direction du magasin reçoit le salarié et la personne mise en cause, et à la demande du salarié plaignant, s'il y a participé, le Représentant du personnel éventuellement saisi par le salarié, pour les tenir informés des conclusions de l'enquête.

S'il est établi qu'il y a eu des actes pouvant être qualifiés de harcèlement, dans ce cas le Directeur du magasin prend les mesures disciplinaires à l'égard du ou des acteurs et permet à la victime de bénéficier d'un soutien ou d'une aide à son maintien dans emploi ou encore à son retour dans l'emploi.

Des mesures d'accompagnement peuvent également être mises en œuvre notamment par le biais de la cellule d'écoute et d'accompagnement social ou par le service de santé au travail ou par un consultant missionné par la Direction du magasin.

Les parties au présent accord soulignent que les enquêtes sur les situations de harcèlement peuvent toucher des situations individuelles intimes, tant pour les personnes dénonçant les faits, que pour les personnes mises en cause.

A ce titre, le Directeur d'établissement et les instances représentatives du personnel doivent informer l'ensemble des salariés concernés de leur responsabilité et des risques encourus concernant les propos et/ou écrits qu'ils pourraient émettre dans le cadre de ces enquêtes.

En outre, les parties au présent accord entendent préciser qu'un recours répété à ces enquêtes est susceptible de nuire à leur impact sur le climat social du magasin et donc sur leur efficacité ; cette utilisation excessive des enquêtes, pouvant elle-même générer mal-être et stress pour les salariés injustement mis en cause.

3-2-1-4. La prévention et le traitement des incivilités externes

Préoccupées par les incivilités et violences auxquelles peuvent être confrontés les salariés, tant de la part de la clientèle que de la part d'autres salariés, les parties souhaitent développer les mesures existantes afin de réduire ce phénomène et intervenir lorsqu'il se produit.
Ces violences telles que définies précédemment ont une incidence sur les conditions de travail des salariés et particulièrement ceux qui sont en contact permanent avec la clientèle. Elles peuvent avoir des conséquences sur l'intégrité physique et mentale des salariés qui en sont victimes.

A ce titre, lors de leur arrivée dans l'entreprise, les nouveaux embauchés seront informés des risques d'incivilité et de violences auxquels ils sont susceptibles d'être exposés. Ils seront également avisés du comportement à adopter, de leur droit, et des mesures à prendre notamment en faisant appel au Service Sécurité de l'établissement si nécessaire.

En outre, la formation intitulée « SOS conflit ou comment gérer les relations difficiles avec nos clients » devra être plus largement dispensée à l'ensemble des salariés et prioritairement aux salariés en contact permanent avec la clientèle.

Les parties reconnaissent que les situations ou relations conflictuelles peuvent varier d'un magasin à l'autre. Il sera étudié la possibilité d'adapter la formation au contexte du magasin. La formation serait donc personnalisée, en fonction du degré de sensibilité du magasin.

Une formation traitant de la gestion des incivilités continuera d'être dispensée au personnel de l'encadrement. Cette formation a pour objectif de maintenir la qualité de relation avec les clients en toute circonstance et permet ainsi à l'encadrement d'intervenir efficacement entre collaborateurs et clients même en situation de tension et d'apporter soutien et conseil aux collaborateurs ayant à gérer des tensions avec les clients.

Enfin, pour les établissements situés dans des zones dites « particulièrement difficiles », le dispositif de formation existant sur la thématique Gestion des conflits Clients sera renforcé. Dans ce sens un module spécifique de formation sera dispensé aux salariés appartenant à ces établissements afin de leur donner des outils opérationnels applicables immédiatement dans leur travail au quotidien et afin d'apporter un meilleur soutien au collaborateur agressé.

Il est précisé que les équipes des services sécurité disposent d'un parcours de formation spécifique ayant pour objectif de permettre à ces équipes d'agir et de protéger les personnes et les biens en magasin, tout en menant une démarche propice à la résolution des conflits, dans le respect de la réglementation et des valeurs de l'entreprise.

Victimes d'agression pénalement répréhensible
Pour tout salarié victime d'agression pénalement répréhensible, il sera proposé au salarié un suivi psychologique assuré par un service spécialisé référencé par l'entreprise.

Lorsqu'un salarié est victime avérée d'une infraction pénale du fait ou à l'occasion du travail, l'entreprise accompagne le salarié qui le souhaite dans sa démarche auprès des autorités judiciaires. L'entreprise pourra se constituer partie civile aux côtés du salarié.

En cas d'agression subie par un salarié, le CHSCT sera réuni en réunion extraordinaire, à l'occasion de laquelle il pourra émettre toute préconisation utile.
De plus, un organisme extérieur à l'entreprise apportera un soutien psychologique aux salariés concernés. Des psychologues proposeront en fonction de la situation, une aide collective et/ou individuelle.

3-2-2. La convivialité et les pratiques d'un management bienveillant

Dans la continuité des engagements pris dans le cadre du présent accord et suite au constat que les incivilités sont en plein essor, la Direction souhaite aller au-delà de la gestion des incivilités extérieures.
Cette réelle volonté de bien-être au travail et d'amélioration du vivre-ensemble, vise à développer les compétences managériales de l'encadrement vers un management dit « bienveillant ».

3-2-2-1. Le Guide « Bien vivre ensemble »

Afin de développer les relations de travail et le sentiment de bien-être au travail, la Direction propose de mener une réflexion sur la mise en place d'un Guide du « Bien vivre-ensemble », permettant à tout collaborateur d'appréhender ce qui peut être ressenti comme une incivilité, et donc entrainer une dégradation de la communication entre salariés.

- Objectifs poursuivis:

Cette démarche a pour but de clarifier le mieux-vivre ensemble, afin d'améliorer les relations de travail entre les salariés, de bonifier la motivation et l'implication des salariés et donc d'optimiser la qualité de vie au travail.
Elle poursuit également l'objectif d'amélioration du bien-être au travail ayant des conséquences tant sur la vie professionnelle que personnelle.

- Mise en application:

La Direction propose de mener une réflexion sur la mise en place du Guide « Bien vivre-ensemble », en collaboration avec les membres de la CNSST, lors de la réunion de la Commission du 1er trimestre 2018. Un calendrier de travail sera établi lors de la première réunion de la CNSSQVT.
Ledit Guide aura pour finalité d'être un outil pour tout collaborateur et notamment pour chaque manager, premier garant de la mise en œuvre et de la gestion des relations entre salariés, dans le cadre d'un management bienveillant.
Il sera affiché dans le magasin, et communiqué à chaque salarié, ce dernier ayant la possibilité de le compléter, et de soumettre sa proposition à son supérieur hiérarchique pour intégration dans les règles de « vivre-ensemble » de l'équipe. Cette intégration sera l'occasion pour l'équipe, d'échanger collectivement sur la proposition afin de développer une culture commune de bienveillance.

3-2-2-2. Les pratiques d'un management bienveillant

a. Le rôle de l'encadrement

Les parties reconnaissent que le rôle du management est déterminant dans la perception qu'ont les salariés de leur qualité de vie au travail. Au-delà d'un devoir d'exemplarité, il incombe également à chaque Directeur/ Responsable / Manager d'entretenir un climat de travail propice à l'engagement et de porter une attention spécifique aux conditions de travail et au développement professionnel de ses collaborateurs.

La qualité du climat et des relations avec la hiérarchie et entre collègues est un élément essentiel pour favoriser l'implication collective et individuelle. Le Directeur/ Responsable / Manager met en œuvre des mesures et adopte un comportement qui favorise les échanges au sein de l'équipe, la coopération, les relations d'aide et une bonne ambiance. Cette animation en proximité passe notamment par la tenue régulière de briefings, de réunions d'équipe, permettant de partager l'information et d'échanger. Elle passe aussi par la valorisation des réussites individuelles et collectives, facteurs de reconnaissance et de motivation.
Le risque d'erreur étant inhérent à toute activité professionnelle, les Directeurs / Responsables / Managers sont invités à en tirer des enseignements individuels et collectifs afin d'en minimiser l'occurrence et l'impact.

Le personnel de l'encadrement disposera d'un accompagnement en formations sur le management et les comportements attendus renforçant ainsi la qualité des pratiques managériales.
Il est d'ailleurs rappelé que les pratiques managériales font partie des dimensions évaluées et prises en compte dans l'appréciation de la performance globale des Directeurs / Responsables / Managers lors de leur entretien annuel d'évaluation.

b. L'accompagnement de l'encadrement

Dans le cadre du développement de ce management dit « bienveillant », les parties conviennent de la nécessité de sensibiliser l'encadrement et de l'accompagner en lui donnant les moyens de développer de manière régulière et continue ses compétences managériales, en tenant compte de l'évolution des attentes des salariés.

Pour ce faire, la Direction proposera d'une part des sessions de sensibilisation au management bienveillant et d'autre part des formations « leader agile » destinées à améliorer nos pratiques managériales collectives et individuelles. L'exemplarité du Directeur d'établissement en ce domaine est un facteur central de communication du management bienveillant.

De plus, tout nouveau Responsable / Manager bénéficiera systématiquement d'un parcours de formation managériale, dans l'année de sa prise de fonction.
Les Responsables / Managers confirmés sont incités à participer régulièrement à des formations managériales centrées sur des thèmes communs ainsi que sur des thèmes adaptés à leur plan de développement individuel.

3-2-3. Le droit d'expression par les études internes

Le droit d'expression tel que prévu par les dispositions légales, intègre l'expression directe et collective des salariés et a pour objet de définir les actions à mettre en œuvre pour améliorer leurs conditions de travail, l'organisation de l'activité et la qualité de la production dans l'unité de travail à laquelle ils appartiennent et dans l'entreprise.

La Direction a mis en place depuis plusieurs années, les écoutes du personnel désormais appelées « études internes », permettant à chaque salarié, de s'exprimer dans le cadre de réunion d'expression d'environ 10 personnes.

Les parties conviennent que le dispositif des études internes permet l'expression des salariés dans des conditions adaptées.
Elles conviennent que ce dispositif puisse être relancé afin de permettre à tout un chacun de s'exprimer avec une plus grande régularité.

Les parties souhaitent également rappeler l'importance du Titre V de l'Accord National Interprofessionnel du 19 juin 2013 et notamment son article 12 relatif à l'expression des salariés qui prévoit que « *la possibilité donnée aux salariés de s'exprimer sur leur travail, sur la qualité des biens et services qu'ils produisent, sur les conditions d'exercice du travail et sur l'efficacité du travail, est l'un des éléments favorisant leur perception de la qualité de vie au travail et du sens donné au travail* ».
C'est pourquoi la Direction d'une part, encouragera les initiatives locales tendant à recueillir l'expression directe des salariés et d'autre part, favorisera ce type d'outils dans le cadre des négociations à venir.

Chapitre 4 – L'environnement de travail

La prévention est un axe majeur du présent accord dont le principe général est de rechercher à assurer un environnement de travail sûr et sain.
L'environnement de travail influence inévitablement l'organisation collective et l'état d'esprit individuel des collaborateurs.

Article 4-1. L'utilisation des lieux de travail

Comme affirmé lors du premier accord santé au travail, les parties tiennent à rappeler que l'utilisation des lieux de travail doit garantir la sécurité des salariés. Chaque lieu doit également être dans un état constant de propreté et présenter les conditions d'hygiène propres afin d'assurer la santé des salariés.

Il est de nouveau précisé qu'il doit être régulièrement procédé aux vérifications de l'aération et l'assainissement des locaux et des vestiaires, l'ambiance thermique, l'éclairage et l'environnement sonore afin de se conformer à la règlementation et de rechercher une qualité d'usage optimale pour les activités de travail exercées.

Les installations sanitaires, des vestiaires et de restauration font l'objet d'une surveillance spécifique afin de garantir le respect de la réglementation.

Une vérification des éléments de sécurité (sécurité des portes et portails, maintenance, équipements, signalisation, matériel de premier secours, installations électriques) doit être régulièrement réalisée.
Les risques d'incendies et d'explosions doivent être spécifiquement surveillés.

Les moyens d'extinction doivent être en qualité et nombre suffisant et contrôlés. Les exercices d'évacuation sont réalisés conformément aux dispositions règlementaires et en prenant en compte les éventuels handicaps des personnes.
La Direction de chaque établissement, avec la participation des membres du CHSCT, s'assure de l'application de ces dispositions.
De plus, elle tient à la disposition du CHSCT le registre de sécurité sur lequel figure le résultat des vérifications générales périodiques ainsi que le carnet de maintenance consignant les différentes opérations de maintenance de l'équipement de travail effectuées. Le calendrier prévisionnel dans lequel sont planifiées les dates des différentes vérifications est présenté aux membres du CHSCT, au minimum une fois par an.

Article 4-2. L'aménagement des espaces de travail

Pour l'étude de nouveaux concepts des postes de travail, il sera fait appel à des cabinets d'ergonomie dans l'intérêt d'améliorer les conditions de travail en amont.
Cet ergonome est choisi et rémunéré par l'entreprise et a pour mission de faire part de ses remarques sur le nouveau concept étudié, afin de permettre un meilleur confort de travail et une sécurité optimale des salariés.
La Commission Nationale Santé et Sécurité au travail sera informée des études et travaux menés.

Article 4-3. Les équipements de travail

Dans le cadre du premier accord, la Direction, en collaboration avec les membres de la Commission Nationale Santé Sécurité au Travail, a établi une liste d'équipements de protection individuelle pour chaque métier.
Cette liste a été communiquée à l'ensemble des établissements. Il est rappelé l'importance de l'utilisation de cette liste qui pourra d'ailleurs faire l'objet d'une actualisation en fonction de l'évolution des EPI.

De nouveaux matériels de manutention ont également vu le jour dans le cadre de la mise en œuvre du précédent accord, tels que la plateforme de mise en rayon, la table à fond levant, …
Chaque établissement doit donc veiller à la qualité et à l'efficacité de ces différents matériels. Il doit s'assurer que les recommandations applicables au matériel de manutention soient bien appliquées, mais également que le matériel nécessaire à la bonne marche de l'établissement soit bien mis à la disposition des salariés et soit en état de marche. L'établissement doit à ce titre veiller au bon achat du matériel à renouveler si besoin.
Elle doit s'assurer également que des équipements de protection individuelle en nombre suffisant sont mis à la disposition des salariés.

Afin de garantir le maintien des conditions de travail, un état des lieux du matériel mis à la disposition des salariés sera effectué, par la Direction de chaque magasin, au minimum une fois par an et donnera lieu à une concertation en réunion de CHSCT avant la fin du premier semestre.

Les risques routiers
La priorité donnée est de réduire le nombre et la fréquence des déplacements pour diminuer l'exposition au risque. A cet effet, l'entreprise souhaite donner la priorité aux transports en commun et au covoiturage lorsque cela est possible, ainsi que privilégier l'utilisation de solutions techniques telles que l'audioconférence, la visioconférence, internet et intranet.

Les véhicules mis à disposition des salariés dans le cadre de leurs déplacements professionnels, sont maintenus en bon état de fonctionnement et équipés de l'ensemble des dispositifs obligatoires afin de garantir la sécurité des usagers.
Il est rappelé que la Direction s'assure que le conducteur est titulaire d'un permis de conduire en cours de validité et lui rappelle l'obligation de respecter le code de la route.

La protection des travailleurs isolés (PTI) et les dispositifs d'alarme des travailleurs isolés (DATI)

Le Code du travail ne prévoit pas de règles spécifiques pour le travail isolé. Néanmoins, la CNAMTS, a établi des recommandations, visant à mettre en place des mesures de prévention.
Les parties rappellent l'importance de mettre en place des équipements de protection des travailleurs isolés.
Ainsi, lorsque l'opération est exécutée de nuit ou dans un lieu isolé à un moment où l'activité de l'entreprise est interrompue, le Directeur d'établissement doit prendre les mesures nécessaires pour qu'aucun salarié ne travaille isolément en un point où il ne pourrait être secouru à bref délai en cas d'accident.
Le travail isolé doit figurer parmi les risques listés dans le Document Unique d'évaluation des risques de l'établissement pour la prévention et la maitrise des risques professionnels.

Article 4-4. La signalétique sur les lieux de travail

La signalétique des risques contribue à la protection des salariés. Le dispositif de signalisation prend la forme d'une couleur, d'un panneau ou d'un signal lumineux ou sonore.
L'objectif de cette signalétique est d'indiquer un danger, de rappeler des consignes de sécurité, d'organiser les déplacements sur les lieux de travail ou de renseigner les propriétés d'un produit.
La signalétique est un dispositif obligatoire et qui doit être adapté au personnel handicapé.
La Direction de chaque établissement est garante du respect de cette signalétique.
Les membres du CHSCT en vérifient la présence au quotidien ou lors de leurs inspections.

Article 4-5. L'information des accidents du travail et des maladies professionnelles

En cas d'accident du travail, l'encadrement est immédiatement informé.

Les salariés ayant la qualité de Sauveteurs Secouristes du travail sont également sollicités et les membres du CHSCT sont systématiquement informés dès la survenance d'un accident du travail afin de pouvoir procéder à l'enquête.
Une déclaration de l'accident de travail est faite par le Manager RH dans les 48 heures.

Les accidents dits « bénins » sont inscrits sur le registre prévu à cet effet.
Il est d'ailleurs précisé que le registre des accidents bénins a été créé dans un but de simplification.
Ainsi, la Direction de l'établissement, autorisée à tenir un tel registre, est dispensée de déclarer les accidents bénins (c'est-à-dire n'entraînant ni arrêt de travail ni soins médicaux) dès lors qu'elle les inscrit sur ce registre.
Cependant, l'inscription d'un accident bénin dans le registre ne dispense pas de la déclaration ultérieure à la Caisse primaire soit lorsque la victime le demande, soit lorsqu'une modification de l'état de la victime le nécessite (arrêt de travail, soins médicaux donnant lieu à une prise en charge par les organismes d'assurance maladie).
Dans tous les cas, si des doutes existent sur la matérialité de l'accident bénin ou de la lésion, il est indispensable d'effectuer la déclaration plutôt que l'inscription sur le registre.

La tenue du registre des accidents bénins est précédée d'une autorisation de la caisse régionale d'assurance maladie qui exige plusieurs conditions cumulatives.
Les informations à fournir dans ce registre sont identiques à celles demandées lors de la déclaration d'un accident du travail. Une fois tous les renseignements consignés, le salarié signe le registre.

Les maladies professionnelles sont portées à la connaissance de la hiérarchie et du médecin du travail afin de contribuer à éviter une rechute ou une aggravation de la maladie et de permettre l'ajustement des mesures de prévention des risques, primaire, secondaire et tertiaire.

Chapitre 5 – La prise en compte de la pénibilité au travail

Par cet accord les parties réaffirment, en complément des obligations légales, leur volonté de mettre en œuvre des actions concrètes visant à prévenir la pénibilité au travail dans la continuité des mesures de prévention de la pénibilité déjà prises dans le cadre du premier accord Santé au Travail de 2012.

En effet, lors de ce précédent accord Santé au Travail, la Direction et les Partenaires Sociaux se sont déjà engagés dans cette politique de prévention de la pénibilité en développant des actions et ce, indépendamment de l'obligation légale imposant la négociation d'un accord sur ce sujet dès lors que 50% des salariés sont exposés à un ou plusieurs facteurs de pénibilité.

Les parties souhaitent poursuivre cette politique de prévention de la pénibilité, c'est pourquoi, elles proposent différentes actions concrètes, visant à améliorer les conditions de travail des salariés exposés au-delà des seuils, aux facteurs de pénibilité, afin d'agir en prévention.

Article 5-1. La pérennisation du Diagnostic pénibilité

Indépendamment des évolutions législatives intervenues notamment sur la définition des facteurs et seuils de pénibilité, le diagnostic préalable dernièrement établi a permis de constater le bénéfice des mesures et actions mises en place depuis 2012 et conforte ainsi les parties à poursuivre cette politique de prévention de la pénibilité et ce quelle que soit la part de salariés exposés à un ou plusieurs facteurs.

Le diagnostic établi, a constaté l'exposition aux « Postures pénibles » au-delà des seuils pour les salariés des rayons Fruits /Légumes et Liquide. Le Diagnostic a également fait un état des lieux des rayons exposés au facteur « Travail de Nuit ».

Fortes de ce constat, les parties souhaitent mettre en place des actions pour les salariés exposés au-delà des seuils fixés par décret.
Des plans d'actions et mesures concrètes pourront être mises en place au cours de l'accord, permettant de diminuer l'exposition aux facteurs de pénibilité des salariés.

En fonction des évolutions, le diagnostic pénibilité sera mis à jour afin d'assurer de la diminution de l'exposition des salariés exposés. A ce titre, les membres de la CNSSQVT seront informés en amont des modalités de mise à jour de cette évaluation et pourront donner des préconisations.

Article 5-2. Le plan d'action de réduction des expositions des salariés exposés au-delà des seuils

Article 5-2-1. Les actions de sensibilisation aux salariés exposés au facteur de risques « travail de nuit »

Les parties, conscientes de la part de salariés exposés au facteur « Travail de nuit » au sein de notre société, souhaitent sensibiliser ces salariés notamment sur les bonnes pratiques de nutrition et de sommeil et leur conséquence sur la santé.

En effet, le travail de nuit peut avoir des impacts sur la nutrition et le sommeil, c'est pourquoi la société souhaitent sensibiliser ces salariés aux bienfaits du sommeil et d'une bonne alimentation.

Article 5-2-2. Les actions de réduction des expositions des salariés exposés au facteur de risques « Postures pénibles »

Les parties souhaitent développer des actions de prévention pour les salariés exposés au facteur « Postures pénibles ». Pour ce faire, la société souhaite développer dès 2018, une formation relative à l'échauffement avant la prise de poste.
Cette formation qui sera testée sur le rayon Drive pour l'année 2017, pourra être proposée dès 2018, prioritairement pour les rayons Fruits/Légumes et Liquides. En 2019, si le test s'avère concluant, la formation pourra être déployée dans les autres rayons de l'établissement.
Elle permettra notamment de réduire les risques d'accident du travail ou de maladie professionnelle.

Parallèlement à ces actions, les parties mèneront des réflexions visant à adapter le matériel existant afin de réduire l'exposition au facteur postures pénibles des salariés des rayons exposés.

Egalement, les parties souhaitent poursuivre la mise en place des dispositions de la recommandation R478 « Mise en rayon – prévenir les risques liés à la manutention manuelle », adoptée par le Comité National des Services, Commerces et Industrie de l'Alimentation (CTN D) le 14 avril 2015.

Cette recommandation fixe un certain nombre de mesures de prévention :

- mesures organisationnelles
- mesures de prévention concernant les mobiliers
- mesures de prévention sur les espaces de circulation et de travail
- mesures de prévention concernant le matériel de manutention
- mesures de prévention concernant le travail en hauteur
- mesures de prévention concernant le stockage en hauteur
- mesures de prévention concernant les équipements de protection individuelle
- mesures de prévention concernant la formation

Chapitre 6 – L'amélioration des conditions de travail des salariés

En dehors des postes exposés au-delà des seuils aux facteurs de pénibilité, au sens des dispositions légales, les parties souhaitent mettre en place des actions spécifiques d'amélioration des conditions de travail pour tous les métiers.

Article 6-1. L'association des membres de la CNSSQVT aux projets améliorant les conditions de travail

Les parties souhaitent, dans un souci d'amélioration du matériel d'ores et déjà déployé, associer les membres de la CNSSQVT, aux réflexions sur les projets de l'entreprise.

Ainsi, dans le cadre des nouveaux projets importants d'amélioration et/ou de création de matériel ou de projets importants de modification des organisations du travail, les membres de la CNSSQVT seront associés aux phases de test avant le déploiement sur l'ensemble des magasins, sans se substituer aux CHSCT de chaque établissement.

Article 6-2. Les actions de prévention par la formation

Formation « Prévention des Risques liés à l'Activité Physique »(PRAP)
Dans un souci de prévention des maladies professionnelles, de réduction des accidents du travail et d'amélioration des conditions de travail, les parties souhaitent poursuivre le développement du dispositif de formation sur le thème « Prévention des Risques liés à l'Activité physique » afin d'acquérir ou de renforcer les connaissances des salariés leur permettant de participer efficacement à l'amélioration des conditions de travail au quotidien.
Ainsi, les parties ont souhaité développer cette formation, qui sera harmonisée sur deux jours, et qui bénéficiera d'un support de formation spécifique adapté à notre secteur d'activité et à notre entreprise.

Ces formations, qui peuvent être dispensées par un formateur interne habilité par le monitorat PRAP ou par un formateur externe, sont destinées aux salariés occupant des postes comportant des manutentions manuelles fréquentes ou des contraintes de postures particulières.
Ces formations participent à la diminution de la répercussion des efforts physiques effectués par les salariés concernés.

Formation Echauffement avant la prise de poste
Dans le cadre de la prévention des risques, les parties souhaitent développer une formation visant à préparer physiquement les salariés avant de travailler, afin de réduire les risques d'accident du travail ou de maladie professionnelle.
A ce titre, les parties proposent de tester une formation d'Ambassadeur, qui serait en charge d'organiser une préparation physique avant la prise de poste, afin de réveiller son corps et sa concentration.
Ce test sera mis en place pour l'activité Drive. Les parties, dans le cadre de la CNSST, jugeront de l'opportunité de déployer ensuite cette formation dans d'autres rayons du magasin, dans lesquels elle aurait une utilité.

Article 6-3. « Mieux Travailler au Drive »

En vue de l'amélioration des conditions de travail et d'organisation du travail, un nouveau projet « Mieux travailler au Drive » a été testé sur deux magasins, lors du précédent accord.
Ce nouveau projet avait été présenté aux membres de la CNSSQVT, ce qui leur a permis d'étudier les différents outils d'organisation et matériels mis en place.

Dans le cadre du présent accord, le projet « Mieux Travailler au Drive », sera déployé sur l'ensemble des magasins disposant d'un modèle de Drive adossé. La Direction et les partenaires sociaux ont convenu d'un déploiement dans tous les magasins à l'issue des 3 années d'application de l'accord.

A l'issue de la première année du déploiement, un bilan du projet sera présenté en CNSSQVT.

Chapitre 7 – La réalisation et le développement personnel

Les parties conviennent que le bien-être au travail passe par une reconnaissance du travail accompli et des perspectives de développement au sein de l'entreprise. La valorisation du travail doit être perçue comme une source de développement personnel.

Chaque salarié bénéficie, une fois par an, d'un entretien de développement professionnel afin d'identifier ses besoins en formation et ses souhaits d'évolution. Le salarié a possibilité de suivre des formations en adéquation avec son poste ainsi que des formations en vue de son développement professionnel.

Le Passeport Formation ou encore Cap Formation sont des outils à disposition des salariés pour leur développement professionnel et leur employabilité.

Une importance est accordée à la réalisation, chaque année, de l'entretien annuel d'évaluation (ECC). Cet entretien est un moment d'échange permettant au salarié et à son supérieur hiérarchique de faire ensemble un bilan du travail réalisé. Pour ce faire, une formation sur la tenue de l'entretien annuel d'évaluation devra être dispensée aux personnes en charge de les réaliser.

Au-delà de ce point annuel, les supérieurs hiérarchiques devront régulièrement et tout au long de l'année, échanger avec leurs collaborateurs sur la qualité du travail afin de développer une transparence dans la communication permettant ainsi à chaque salarié de construire son parcours professionnel.
L'entreprise souhaite renforcer le bien-être de ses salariés. A ce titre, l'entreprise propose des actions tant sur le bien-être physique que mental.

Article 7-1 : Des services facilitant la vie quotidienne

Dans la continuité des actions déjà menées par l'entreprise dans le cadre de la qualité de vie au travail, la Direction et les partenaires sociaux souhaitent permettre à chaque salarié de s'épanouir tant personnellement que professionnellement.

En effet, dans un contexte sociétal où le bien-être est de mise et dans une volonté d'accorder de plus en plus d'importance à chacun de ses collaborateurs individuellement, les parties souhaitent

impulser les services proposés par notre organisme de prévoyance l'APGIS, en faveur de la santé et du bien être des salariés.

C'est ainsi, qu'il est proposé, de faire bénéficier à tout salarié volontaire, de services permettant de mieux gérer sa vie au quotidien.

Via une plateforme web/ téléphonique, l'APGIS propose un éventail de services permettant de faciliter le quotidien de nos salariés intéressés.

Les services ainsi proposés concernent des thèmes variés pouvant avoir trait à la nutrition, au sommeil, à l'activité physique, mais également l'aide aux aidants…

La Direction sera sensible à l'utilisation des services proposés par l'APGIS. A ce titre elle s'associera à la communication faite par l'APGIS afin de plébisciter ces services.
Une fois par an, notre interlocuteur APGIS fera un bilan de l'utilisation de ce service aux membres de la CNSSQVT.

Article 7-2 : Développement de formations en faveur du bien-être

Article 7-2.1 : Formation capital santé

Dans un souci d'amélioration du bien être des salariés, tant professionnel que personnel, les parties conviennent de l'importance de la préservation par chaque salarié de son capital santé.

C'est pourquoi, les parties conviennent de la mise en place d'une formation afin de sensibiliser les salariés aux bienfaits de leur capital santé.
Cette formation aura pour objectif de comprendre et d'appliquer les règles qui régissent la forme afin d'accroitre les performances (sommeil, alimentation, activité physique, etc…).

Article 7-2.2 : Prévention contre le tabac

Dans la continuité des services proposés par l'APGIS, et conscientes que le tabagisme a des conséquences néfastes sur la santé, les parties conviennent de mettre en place une formation sous forme de sensibilisation à la compréhension des mécanismes de dépendances ainsi qu'aux conséquences du tabagisme.

Cette sensibilisation donnera également aux salariés des aides et méthodes permettant de lutter contre cette dépendance.

Article 7-2.3 : Sensibilisation aux addictions

Le Plan Santé au travail 2016-2020, initié par le Ministère du Travail, de l'Emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social, priorise la prévention de certains risques et fait donc le choix notamment de la prévention des chutes de hauteur et de plain-pied, pour lesquels le précédent accord santé au travail de 2012 avait œuvré, notamment avec le déploiement de la plate-forme de travail en hauteur.

Elle prévoit également la prévention des risques psychosociaux, pour lesquels les parties ont souhaité également œuvrer, dans le cadre du présent accord.
Enfin, elle prévoit la prévention des risques multifactoriels, et notamment la prévention des pratiques addictives au travail.

C'est dans ce cadre que la Direction mènera une réflexion sur la mise en place de module-minutes, relative à la prévention des addictions, afin de sensibiliser les salariés sur les différents types d'addictions.

Chapitre 8 – La conciliation vie professionnelle et vie personnelle

Les parties conviennent que la conciliation entre la vie professionnelle et la vie personnelle est un enjeu de développement et de stabilité tant pour les salariés que pour l'entreprise.
Cet équilibre entre la vie privée et la vie professionnelle est une composante essentielle de la performance individuelle et collective.
Aussi, la Direction s'engage à poursuivre la mise en œuvre d'actions offrant des solutions personnalisables permettant de prendre en compte dans le respect des besoins de l'entreprise, les projets et contraintes personnels des salariés.

Article 8-1. L'application des 15 engagements pour l'équilibre des temps de vie

Carrefour France s'est engagé, par la signature d'une Charte intitulée « 15 engagements pour l'équilibre des temps de vie », à soutenir et à promouvoir des comportements constructifs dans le cadre de l'organisation du travail et des relations entre managers et salariés.

Carrefour Hypermarchés France réaffirme cette démarche et s'assure que ces engagements soient appliqués au sein de l'ensemble des magasins Carrefour Hypermarchés. Pour cela une communication sera régulièrement adressée aux magasins.

Ces 15 engagements portent notamment sur :

- L'exemplarité de l'encadrement:

Chaque encadrant, est le premier garant de l'équilibre de vie et de la cohésion de son équipe. Il ou elle doit :

- Incarner, par ses comportements, l'esprit d'équipe, le respect, les qualités d'écoute, de réalisme et de professionnalisme qu'il ou elle souhaite inspirer à ses collaborateurs.
- Valoriser dans son discours et faciliter par ses pratiques l'équilibre de vie et le bien-être au travail.
- Prendre en compte les particularités de chacun tout en veillant à la cohésion du groupe.

- Respect de l'équilibre entre vie privée et vie professionnelle :

Pour un climat de travail efficace et serein, l'encadrant doit respecter cet équilibre pour lui-même et veiller à :

- Préserver des horaires de travail raisonnables pour ses collaborateurs.
- Anticiper des délais réalistes pour les différents projets, en définissant clairement des priorités.

- Eviter de les solliciter le week-end, le soir ou pendant les congés, sauf à titre exceptionnel.
- Prendre ses jours de congé dans l'année et veiller à la prise de congé des collaborateurs.

■ Optimisation des réunions :

L'optimisation des réunions est gage d'une meilleure gestion du temps de travail et du temps personnel.

- Planifier les réunions dans la plage 9h-18h, sauf urgence ou activités spécifiques.
- Eviter les réunions lorsque certains participants ne peuvent être présents (notamment le mercredi).
- Favoriser l'usage des audio ou visioconférences, et privilégier les réunions courtes.
- Ne pas considérer toutes les réunions comme obligatoires ; déléguer dès que possible.
- Organiser des réunions efficaces : objectif clair, ordre du jour prédéfini, participants réellement concernés, concentration (pas de mails ou d'appels téléphoniques), respect de l'heure et du temps prévus, rédaction rapide et systématique d'un relevé de décisions.

■ Du bon usage des e-mails :

- Ne pas céder à l'instantanéité de la messagerie : gérer les priorités, se fixer des plages pour répondre, se déconnecter pour pouvoir traiter les dossiers de fond, favoriser si possible le face à face ou le téléphone.
- Limiter les envois de mails hors des heures de bureau ou le week-end.
- Rester courtois, écrire intelligiblement et ne mettre en copie que les personnes directement concernées.

Article 8-2. Les mesures en faveur de l'articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle

Il est rappelé que dans le cadre de l'accord sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes du 19 décembre 2014, les partenaires sociaux se sont déjà engagés à mener des actions afin d'améliorer la conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle dans les conditions prévues par cet accord :

- des mesures liées à l'organisation des réunions
- des mesures de solidarité familiale et de cohésion sociale prévoyant la possibilité pour les salariés de prendre un congé de présence familiale, la possibilité de faire des dons de jour de CET et de CFC entre salarié, ou encore d'aider les salariés en situation de monoparentalité
- des mesures liées à la parentalité (CESU pour la garde d'enfants, des autorisations d'absence parentale ou pour circonstance de famille, favoriser le départ en congé à la même date pour les membres d'une même famille…)

De plus, depuis 1982, la Direction et les Partenaires sociaux ont signé des accords permettant de réduire la durée du travail de 35,75 heures à 35 heures pour les salariés à temps complet puis de

revaloriser, en 2005, la base minimum d'embauche à temps partiel de 24 heures à 30 heures de travail effectif.
Le passage à temps partiel peut également être un moyen permettant de concilier vie professionnelle et vie personnelle.
Il est d'ailleurs prévu dans l'article 5-1 « Salariés à temps partiel » de la Convention collective d'entreprise Carrefour :
« *(…) Les salariés bénéficiant d'un contrat de travail à temps complet pourront, sur leur demande, se voir proposer un avenant leur permettant de travailler à temps partiel.*
Dans le cas où cet avenant prévoirait une durée indéterminée, ils pourront, sur leur demande et sous réserve d'un préavis d'un mois minimum, bénéficier, de nouveau, d'un horaire de travail effectif à temps complet. (…)
Les salariés bénéficiant d'un contrat à temps partiel pourront, sur leur demande, se voir proposer un avenant leur permettant de réduire leur base horaire hebdomadaire contractuelle de travail effectif.
Dans le cas où cet avenant prévoirait une durée indéterminée, ils pourront, sur leur demande et après un préavis d'un mois minimum, bénéficier, de nouveau, d'un horaire de travail à temps complet. (…) ».

Ainsi ce passage à temps partiel doit faire l'objet d'un entretien entre le salarié et sa hiérarchie. Au cours de cet entretien, la charge de travail et les objectifs du salarié devront être étudiés afin d'être en adéquation avec la nouvelle durée du travail.

Enfin, en sus des précédentes mesures précitées, les salariés peuvent également bénéficier d'une organisation de travail, définie notamment depuis 1999, leur permettant de concilier vie professionnelle et vie personnelle. Il s'agit de l'organisation des horaires en îlots pour laquelle il est stipulé dans l'article 3 de la Convention collective d'entreprise Carrefour que : *« (…) L'organisation des horaires îlots doit permettre d'offrir à chaque employé concerné la possibilité d'organiser lui-même ses horaires, en accord avec ses collègues, dans le cadre des plans de charge établis par le responsable du secteur.*
Ainsi les salariés qui souhaitent légitimement bénéficier d'une grande souplesse dans la fixation de leurs horaires aux fins, notamment, de pouvoir mener avec plus de liberté leurs obligations familiales ou extra professionnelles, pourront se voir proposer, chaque fois que cela sera possible, l'organisation de leur travail en horaires îlots. ».

Article 8-3. Le droit à la déconnexion

Les parties souhaitent rappeler l'importance du droit à la déconnexion permettant de garantir la bonne utilisation des outils numériques tout en préservant l'équilibre vie professionnelle/ vie personnelle et donc la santé des salariés et en leur garantissant de bonnes conditions et un bon environnement de travail.
Des négociations étant actuellement en cours au niveau du groupe sur le droit à la déconnexion, les parties conviennent de l'opportunité de se référer à l'éventuel accord de groupe qui serait signé.

Article 8-4. La Cellule d'accompagnement social

Dans une volonté d'amélioration de la qualité de vie au travail, la Direction a mis en place un service d'accompagnement social composé d'assistantes sociales, qui sont amenées à établir un accompagnement personnalisé.

Ce service est amené à répondre à différents types de demandes (aménagement budgétaire, surendettement, logement, droit au logement, prestations familiales, handicap, invalidité, droit de la famille, demandes d'aides sociales légales ou extra légales…).

En fonction des difficultés évoquées et de l'urgence à trouver des solutions pérennes, l'assistante sociale peut proposer au salarié un ou plusieurs entretiens téléphoniques, en nombre illimité afin de l'informer, le conseiller et l'accompagner, lui faciliter l'amorce de certaines démarches, et lui assurer un suivi permettant un retour à l'équilibre de sa situation.

Les actions de cette cellule viennent en complément des actions des services de santé au travail et des différents dispositifs d'entreprise (exemple : Mission Handicap, Commission de Solidarité), elles n'ont pas vocation à s'y substituer.

La Direction étudie la possibilité de mettre à disposition des salariés des assistantes sociales qui seraient présentes physiquement au sein des magasins de manière régulière. Pour ce faire, une phase de test sera déployée sur une douzaine de magasin.

Titre IV : L'information, la sensibilisation et le suivi de la politique Santé et Qualité de vie au travail

Chapitre 1 – L'information et la sensibilisation sur la politique Santé et la Qualité de vie au travail

Les parties signataires reconnaissent que l'application et l'atteinte des objectifs du présent accord passent par l'appropriation des dispositions par le management et par l'ensemble des salariés.
Dans ce sens et afin d'accompagner la mise en œuvre de cet accord, les parties signataires conviennent de renforcer le dispositif de communication.

Ainsi la Direction s'engage à communiquer sur les dispositions de l'accord et ce dès sa signature à l'ensemble de la ligne hiérarchique, et à expliquer toutes les dispositions et les enjeux du présent accord en participant aux comités ou réunions organisés par le management opérationnel et/ou fonctionnel.

Une campagne de communication sera mise en place pour informer l'ensemble des salariés des principales dispositions de l'accord.
Les Directions de chaque établissement seront régulièrement informées de la mise en œuvre de l'accord par le biais de différents moyens de communication.

Chapitre 2 – Le suivi de la mise en œuvre de l'accord : le rapport Santé et Qualité de vie au travail

Afin de vérifier le respect des engagements pris dans le cadre de cet accord et afin de s'assurer de l'implication de l'ensemble des acteurs, la Direction établira un rapport sur la Santé et la Qualité de vie au travail.
Ce rapport comportera des indicateurs de suivi déterminés dans le présent accord et listés en annexe 1.
Il sera établi sur l'année civile soit du 1er janvier au 31 décembre.
Les éléments de l'année N seront analysés au courant de l'année N+1.

Ce rapport permettra de :

- mesurer les écarts sur les indicateurs de suivi ;
- suivre les actions menées par l'entreprise dans le cadre de la Santé et Qualité de vie au travail ;
- mettre en place des plans d'actions nécessaires à l'atteinte des engagements pris dans le présent accord.

Article 2-1. Le rapport annuel national Santé et Qualité de vie au travail

Le rapport annuel national Santé et Qualité de vie au travail sera établi par la Direction et fera l'objet d'une présentation lors d'une réunion de la Commission Nationale Santé et Qualité de Vie au Travail.

Article 2-2. Le rapport annuel Santé et Qualité de vie au travail par magasin

La Direction s'engage à ce que chaque établissement entrant dans le champ d'application de l'accord établisse un rapport annuel Santé et Qualité de vie au travail et présente ce rapport aux membres de leur CHSCT.
Ce rapport sera établi par chaque Direction de magasin.

Titre V : Dispositions finales

Article 1 : Conditions de validité de l'accord

La validité du présent accord sera subordonnée à sa signature par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives, conformément aux dispositions des articles L. 2231-1 et suivants du code du travail (dans leur version applicable au jour de sa conclusion).

Article 2 : Durée de l'accord

Sous réserve des conditions visées à l'article 1, le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 3 ans à compter du jour de conclusion.

Il expirera, en conséquence, sans autres formalités à l'issue de cette durée déterminée et ne sera pas tacitement renouvelé.

Article 3 : Conditions de suivi et clause de rendez-vous

Il est convenu que la Direction réunisse les organisations syndicales représentatives à la date anniversaire de l'accord afin d'échanger sur les éventuelles adaptations qui seraient rendues nécessaires notamment en cas d'évolution législative ou réglementaire impactant le présent accord.
Dans tous les cas, au terme du présent accord, les parties signataires conviennent que des négociations s'engageront dans les meilleurs délais dans le but de pouvoir conclure un nouvel accord de génération dans les conditions prévues par la législation qui sera en vigueur.

Article 4 : Révision

A la demande de la Direction ou d'une ou plusieurs des organisations syndicales habilitées par l'article L. 2261-7-1 du code du travail, pourra être ouverte une négociation de révision du présent accord.

Cette demande de révision peut intervenir à tout moment au cours de l'application du présent accord. Elle doit être adressée par lettre recommandée avec accusé de réception à chaque signataire.

Toute demande de révision doit être accompagnée d'un projet sur les points à réviser.

Toute modification du présent accord donnera lieu à l'établissement d'un avenant. Ce dernier sera soumis aux mêmes conditions de validité, formalités de publicité et de dépôt que celles donnant lieu à la signature du présent accord.

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

Article 5 : Dénonciation

Le présent accord pourra être dénoncé à tout moment, soit par la Direction, soit par l'ensemble des organisations syndicales signataires moyennant un préavis de trois mois.

La Direction et les Organisations Syndicales se réuniront pendant la durée du préavis pour discuter les possibilités d'un nouvel accord.

Article 6 : Adhésion

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

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

Article 7 : Dépôt et publicité

Le présent accord est notifié ce jour à l'ensemble des Organisations Syndicales représentatives.

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

Le présent accord sera diffusé dès sa signature dans l'ensemble des établissements concernés.

Conformément à la loi, le présent accord sera déposé à l'expiration du délai d'opposition de 8 jours en deux exemplaires (un exemplaire original signé par courrier et un exemplaire par courrier électronique) à la DIRECCTE d'Evry, ainsi qu'un exemplaire au conseil des prud'hommes d'Evry.

Annexe 1 :
Indicateurs et actions qui alimenteraient le rapport QVT (*)

Recueil des données

Évolution de l'absentéisme

- Nombre d'accidents de travail avec arrêt + nombre de jours d'arrêt
- Nombre de maladies professionnelles reconnues dans l'année
- Nombre d'accidents de trajet avec arrêt + nombre de jours d'arrêt
- Nombre de maladies + nombre de jours d'arrêt
- Maternité : nombre de jours d'arrêt
- Paternité : nombre de jours d'arrêt
- Absences événements familiaux
- Autres absences
- Taux d'absentéisme

Répartition AT/MP

- Évolution accidents du travail
- Répartition des principales causes d'accident du travail sur l'année considérée
- Évolution des principales causes d'accident du travail (avec détails)
- Évolution des maladies professionnelles
- Répartition des principales causes de maladies professionnelles (avec détails)

Évolution taux de fréquence, taux de gravité et taux de cotisation AT/MP

- Taux de fréquence : correspond au nombre d'accidents avec arrêt de travail supérieur à 1 jour, survenus pour 1 million d'heures de travail
- Taux de gravité : correspond au nombre de journées indemnisées pour 1 000 heures travaillées
- Taux de cotisation : correspond au taux brut (en fonction de la typologie de l'entreprise), auquel on ajoute une majoration forfaitaire qui est fonction des AT/MP rencontrés en magasin (taux moyen national)

Suivi des menaces, tentatives et suicides

- Nombre de menaces de suicide par année, hors lieu de travail et sur lieu de travail
- Nombre de tentatives de suicide par année, hors lieu de travail et sur lieu de travail
- Nombre de suicides par année, hors lieu de travail et sur lieu de travail

Dépenses engagées en matière de sécurité

- Somme des dépenses de sécurité effectuées dans l'entreprise, par année
- Évaluation budgétaire du programme d'amélioration des conditions de travail

(*) Cette liste est non exhaustive ; elle est susceptible d'évoluer au cours de la mise en application de l'accord.

Actions en faveur de la politique Santé, Sécurité et Qualité de Vie au Travail

1. Actions en faveur de la santé et QVT

- Établissement d'un rapport Santé et Qualité de vie au travail annuel national et par magasin
- Mise en place d'une présentation de Carrefour sur le portail intranet
- Mise en place du guide « Bien vivre ensemble »
- Nombre de salariés Managers sécurité et membres du CHSCT formés sur le thème du document unique d'évaluation des risques professionnels par an.
- Présentation annuelle de la cellule d'écoute psychologique
- Présentation annuelle de la cellule d'accompagnement social
- Mise en place d'une communication de sensibilisation des situations de harcèlement

2. Actions d'évaluation et de prévention des risques psychosociaux

- Nombre de magasins ayant procédé à l'évaluation RPS à l'aide de la méthode VEZINA (présentation auprès des membres de la CNSSQVT) par année
- Nombre de salariés formés à l'évaluation des risques psychosociaux
- Nombre de salariés ayant bénéficié de la formation « SOS conflit ou comment gérer les relations difficiles avec nos clients »

3. Actions de réduction des expositions aux facteurs de risques au-delà des seuils

- Travail de nuit : mise en place d'action de sensibilisation sur les bonnes pratiques de santé
- Nombre de formations « échauffement avant la prise de poste » sur les rayons Liquides et Fruits et légumes

4. Actions d'amélioration des conditions de travail

Actions d'adaptation et d'aménagement des postes de travail

- Bilan « Mieux travailler au Drive » : nombre de magasins déployés

Actions de prévention par la formation

- Nombre de salariés ayant suivi une formation sur le thème « Prévention des risques liés à l'activité physique »
- Nombre de salariés formés à l'animation du module « Echauffement avant la prise de poste »

Actions à destination de certains salariés

- Maintien dans l'emploi : présentation du bilan de maintien dans l'emploi une fois par an

Bilan réalisation et développement personnel : Bilan annuel Fil-Apgis

Action de formation en faveur du bien-être

- Nombre de formations Capital Santé
- Nombre de formations de prévention contre le tabac
- Mise en place d'actions de sensibilisation aux addictions

Extrait accord NAO du 28 février 2025 – Titre 1 – Article 5 - Augmentation de la Remise sur Achat à titre provisoire [Dispositions à durée déterminée]

Les Parties entendent prolonger l'augmentation temporaire de la Remise Sur Achats dont ont bénéficié les collaborateurs dans le cadre des dernières négociations annuelles obligatoires.

Aussi, à titre temporaire, pour la période du 1er avril 2025 au 31 mars 2026, le personnel relevant du champ d'application de la Convention Collective Carrefour justifiant de trois mois consécutifs d'ancienneté, et étant présent dans les effectifs au moment du bénéfice de l'avantage concerné, bénéficiera d'une Remise Sur Achats portée exceptionnellement à 12%.

Cette remise portera sur les achats effectués avec une carte de paiement PASS dans un hypermarché Carrefour intégré, un supermarché Carrefour Market intégré, un Drive intégré, le site internet "Carrefour Livré chez vous" (hors remise sur la MDD et le numérique) et dans les services suivants :

- Billetterie
- Voyages
- Fioul domestique
- Assurance
- La location de véhicule

Par exception, le personnel des sociétés Carrefour Management, Carrefour Marchandises Internationales, Carrefour Partenariat International, Centre de Formation et Compétences, et Carrefour Import bénéficiera également de la Remise sur Achats visée ci-dessus pour leurs achats effectués avec une carte de paiement PASS dans un hypermarché franchisé ou en location gérance et dans un supermarché Carrefour Market franchisé ou en location gérance et dans un drive en franchisé ou en location gérance.

Extrait accord NAO 2025 du 28 février 2025 – Titre 2 - Article 5 – Enveloppe spécifique visant à réduire les éventuelles inégalités de rémunération entre les femmes et les hommes [Dispositions à durée déterminée]

Les Parties conviennent de dédier une enveloppe spécifique visant à réduire les éventuelles inégalités de rémunération entre les femmes et les hommes, d'un montant de 250 000 euros bruts pour l'année 2025.

La répartition de cette enveloppe sera opérée par la Direction des Ressources Humaines et visera à réduire les inégalités les plus marquées.

L'identification des écarts de rémunération sera réalisée notamment à « famille métier » et niveau et expérience comparables, sur la base d'un salaire à temps complet.

Un bilan sur l'utilisation de cette enveloppe sera réalisé au sein du CSE Central une fois par an.

TITRE 9 – DROIT SYNDICAL ET INSTITUTIONS REPRESENTATIVES DU PERSONNEL

TITRE 9 – DROIT SYNDICAL ET INSTITUTIONS REPRESENTATIVES DU PERSONNEL 300

Accord d'entreprise sur l'exercice du droit syndical et le fonctionnement du Comité Social et Economique Central du 15 janvier 2025 [Accord à durée déterminée] 300

Préambule 300

Partie 1 - Droit syndical 301
9.0 Champ d'application 301
9-1. Mandats désignatifs 301
9.1.1. Délégué Syndical National Hypermarchés (ci après les « DSN ») et Délégué Syndical National Adjoint Hypermarchés (ci après les « DSNA ») 301
9.1.1.1. Conditions de désignation 301
9.1.1.2. Dispense totale de présence 302
9.1.1.3. Frais de déplacement 302
9.1.1.4. Communication 302
9.1.2. Délégué Syndical Central (DSC) et Délégué Syndical d'Entreprise (DSE) 302
9.1.2.1. Délégué Syndical Central (DSC) 302
9.1.2.2. Délégué Syndical d'Entreprise (DSE) 303
9.2. Moyens spécifiques mis à la dispositions des organisations syndicales dans le cadre du dialogue social 303
9.2.1. Moyens matériels 303
9.2.1.1. Organisations syndicales représentatives 303
9.2.2. Moyens financiers 304
9.2.2.1. Montant 304
9.2.2.2. Utilisation 304
9.2.3. Autres moyens : création d'un crédit d'heures spécifique 305
9.3. Fonctionnement 306
9.3.1. Déplacements 306
9.3.1.1. Remboursement des frais de transport et de séjour 306
9.3.1.2. Temps de déplacement 306
9.3.1.2.1. Forfait de déplacement des représentants employés ou agents de maîtrise 307
9.3.1.2.2. Modalités d'indemnisation forfaitaire du temps de déplacement 307
9.3.1.2.3. Forfait de déplacement des représentants cadres 308
9.3.1.3. Modalités de couverture en cas de déplacement 308
9.3.1.4. Avance permanente sur frais 308
9.3.2. Temps de réunion 309
9.3.3. Réunions paritaires annuelles, dites « NAO » 309
9.3.3.1. Organisation de la réunion paritaire 309
9.3.3.2. Organisation de la réunion préparatoire à la réunion paritaire 310
9.3.3.3. Réunion consécutive à la paritaire 311
9.4. Les commissions nationales 312
9.4.1. Commission nationale « Formation » 312
9.4.2. Commission nationale « Solidarité » 312
9.4.3. Commission Nationale « Santé, Sécurité et Qualité de Vie au Travail » 313
9.4.4. Les autres Commissions nationales régies par un accord spécifique 313
9.4.5. Interprétation des accords d'entreprise 313
9.5. Exercice du droit syndical 313
9.5.1. Information syndicale 313
9.5.2. Information des organisations syndicales représentatives sur la représentativité 314
9.5.3. Evolution professionnelle des salariés exerçant un mandat électif ou désignatif 314

Partie 2 - Fonctionnement du CSE Central 315
9.6. Champ d'application 315
9.7. Composition du CSE Central 315

9.7.1. Présidence du CSE Central et délégation patronale....315
9.7.2. Délégation du personnel au CSE Central et représentants syndicaux au CSE Central....315
9.7.3. Bureau du CSE Central....315
9.8. Fonctionnement du CSE Central....315
9.8.1. Réunions ordinaires et réunions extraordinaires....315
9.8.2. Convocation et ordre du jour des réunions du CSE Central....316
9.8.3. Communication des ordres du jour et procès-verbaux du CSE Central auprès des établissements....316
9.9. Commissions du CSE Central....316
9.9.1. Commissions obligatoires....316
9.9.1.1. La commission économique du CSE Central....316
9.9.1.2. La commission santé, sécurité et conditions de travail du CSE Central....317
9.9.1.2.1. Composition....317
9.9.1.2.2. Attributions....317
9.9.1.2.3. Fonctionnement....318
9.9.2. Commissions supplémentaires....318
9.9.2.1. Commission nationale « Emploi Hypermarchés »....318
9.9.2.1.1. Composition....318
9.9.2.1.2. Rôle....318
9.9.2.1.3. Réunions....319
9.9.2.1.4. Fonctionnement et Moyens mis à disposition....319
9.9.2.1.5. Assistance d'un Expert....319
9.9.2.2. Commission fonds social APGIS....320
9.9.2.3. Commission logement....320
9.10. Attributions du CSE Central et accompagnement du dialogue social....320
9.10.1. Consultations ponctuelles....320
9.10.2. Consultations récurrentes....321
9.11. Moyens du CSE Central....321
9.11.1. Réunions préparatoires....321
9.11.2. Crédit d'heures de délégation et budget du Secrétaire du CSE Central....322
9.11.3. Crédit d'heures de délégation du Secrétaire adjoint du CSE Central....322
9.11.4. Crédit d'heures de délégation des Représentants Syndicaux au CSE Central....322
9.11.5. Formation des élus au CSE Central....322
9.11.6. Contraintes familiales ou géographiques....323
9.12. Mise à jour de la Convention Collective d'Entreprise Carrefour....323
ANNEXE 1....326
ANNEXE 2....326
ANNEXE 3....326
ANNEXE 4....327
Accord sur le dialogue social et la mise place des Comités Sociaux et Economiques d'établissement au sein de la société CARREFOUR HYPERMARCHES SAS du 5 juillet 2018 complété par l'avenant du 12 décembre 2018....328
Protocole d'accord préélectoral relatif au renouvellement du Comité social et économique central de la société Carrefour Hypermarchés du 23 mai 2024 [Accord à durée déterminée]....348

TITRE 9 – DROIT SYNDICAL ET INSTITUTIONS REPRESENTATIVES DU PERSONNEL

Accord d'entreprise sur l'exercice du droit syndical et le fonctionnement du Comité Social et Economique Central du 15 janvier 2025 [Accord à durée déterminée]

Préambule

Une négociation a été engagée entre la Direction et les Organisations Syndicales Représentatives au mois de mai 2024 et a abouti à la signature, le 23 mai 2024, d'un protocole d'accord préélectoral, relatif au renouvellement du Comité Social et Économique Central de la société Carrefour Hypermarchés.

Les dispositions de l'accord relatives à l'exercice du droit syndical du 30 janvier 2020 arrivaient quant à elles à échéance le 30 juin 2024.

Les Parties se sont donc accordées sur la nécessité de reconduire cet accord du 30 janvier 2020 afin de bénéficier du temps nécessaire pour négocier dans de bonnes conditions un nouvel accord portant sur l'exercice du droit syndical et le fonctionnement du Comité Social et Économique Central.

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, le 12 novembre et le 12 décembre 2024, 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.

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 similaires.

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 30 janvier 2020. 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 2021. 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 désignatifs

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).

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 de la présente Partie 1 du 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.

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 HYPERMARCHÉS, 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, 13 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 13 mandats supplémentaires se fait sur la base des résultats du 1er tour des élections des membres titulaires des comités social et économique (CSE) d'établissement arrêté au 01/11/2024, tous collèges confondus, de l'ensemble des établissements de la société 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 01/11/2024. Elle prend en compte les dernières élections des CSE d'établissement. Cette répartition est maintenue pour toute la durée de l'accord. Elle est précisée en Annexe 1.

Pour les désignations, la prise d'effet se fera au 1er avril 2025.

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

Les DSE peuvent chaque mois se répartir entre eux, au sein d'une même organisation syndicale représentative, le crédit d'heures de délégation dont ils disposent. Ce crédit d'heures n'est pas reportable d'un mois à l'autre.

Cette mutualisation devra préalablement être portée à la connaissance du Directeur des Relations Sociales par courriel.

9.2. Moyens spécifiques mis à la dispositions 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.

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 deux ans, qui couvrira l'ensemble des dépenses de fonctionnement telles que, par exemple :

- ordinateur portable,
- imprimante,
- 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 a obtenu lors des élections professionnelles au sein de l'entreprise CARREFOUR HYPERMARCHES, arrêtée au 01/11/2024.

Le montant total de la dotation est de 79 232 €, réparti comme suit :

79 232 € x (nombre de représentants titulaires élus aux comités social et économique d'établissement par organisation syndicale représentative au niveau de l'entreprise / nombre de représentants titulaires élus aux comités social et économique d'établissement par toutes les organisations syndicales représentatives au niveau de l'entreprise).

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.

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 1er 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 DSNA.

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 **4178 heures par an** pour l'ensemble des organisations syndicales représentatives au niveau de l'entreprise.

La répartition de ce crédit d'heures spécifique se fera en application de la méthode de calcul visée au sous article 9.2.2.1 pour toute 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 01/11/2024.

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.
Ce crédit d'heures devra être utilisé conformément aux règles en vigueur dans l'entreprise et dans le cadre des missions du bénéficiaire.
Il est précisé que le reliquat du crédit d'heures annuel ne pourra pas faire l'objet d'un report d'une année sur l'autre et ce, durant toute la période d'application de l'accord.

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, de repas et de séjour des membres de la délégation syndicale se fera par la Direction de leur magasin sur la base uniquement 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.

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.

En cas d'évolution des conditions économiques affectant les dispositions de la "procédure voyages et déplacements", les parties signataires conviennent de se réunir afin d'examiner les éventuels ajustements à apporter à ladite procédure.

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.

Les dispositions du sous article 9.3.1.2.3 s'appliquent aux cadres 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 des représentants employés ou agents de maîtrise

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).

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 multipliée 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).

9.3.1.2.3. Forfait de déplacement des représentants cadres

Le temps de déplacement des représentants cadres, y compris les DSN Hypermarchés appartenant à cette catégorie, sera indemnisé selon le régime 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 brute de 10 euros (couvrant l'aller et retour);
- supérieure à 50 kilomètres et inférieure ou égale à 150 kilomètres: rémunération forfaitaire brute de 20 euros (couvrant l'aller et retour);
- supérieure à 150 kilomètres et inférieure ou égale à 250 kilomètres: rémunération forfaitaire brute de 30 euros (couvrant l'aller et retour);
- supérieure à 250 kilomètres et inférieure ou égale à 350 kilomètres: rémunération forfaitaire brute de 40 euros (couvrant l'aller et retour);
- supérieure à 350 kilomètres et inférieure ou égale à 450 kilomètres: rémunération forfaitaire brute de 50 euros (couvrant l'aller et retour);
- supérieure à 450 kilomètres et inférieure ou égale à 550 kilomètres: rémunération forfaitaire brute de 70 euros (couvrant l'aller et retour);
- supérieure à 550 kilomètres: rémunération forfaitaire brute de 80 euros (couvrant l'aller et retour);

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 : rémunération forfaitaire brute de 20 euros (couvrant l'aller et retour).

Pour tout déplacement en avion sur une journée : rémunération forfaitaire brute de 60 euros 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) : rémunération forfaitaire brute de 100 euros, comprenant l'aller et le retour.

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 : 1.700 euros
- Délégués Syndicaux Nationaux Adjoints Hypermarchés : 1.135 euros

- Délégué Syndicaux d'Entreprise : 570 euros
- Délégués Syndicaux Centraux : 570 euros
- Membre du Comité Social et Économique Central (Titulaire- Suppléant – Représentant syndical) : 570 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 1er 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 à partir du dernier trimestre de l'année n-1 et s'organisera autour de trois réunions.

Il est convenu que la 1ère réunion sera consacrée à la présentation des données économiques et à la fixation du calendrier de négociation.

Lors des deux premières réunions, chaque délégation syndicale comprendra un maximum de quatre membres au total, pouvant éventuellement inclure le Secrétaire fédéral.

Lors de la troisième réunion, chaque délégation syndicale sera composée d'un maximum de dix membres au total, pouvant éventuellement inclure le Secrétaire fédéral.

Pour chacune des réunions, la délégation ne pourra comporter plus d'un membre par établissement.

La liste des participants invités devra être communiquée à la Direction des Relations Sociales au moins quinze jours à l'avance. Chaque participant devra informer la Direction de son établissement dans les mêmes délais.

Les frais de transport et de séjour des participants seront indemnisés conformément aux dispositions du sous article 9.3.1.1. Remboursement des frais de transport et de séjour de la présente Partie 1 du Titre 9.

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 du Titre 9.

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'Établissement,
- 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 du Titre 9, à raison d'un représentant par établissement.

Les autres frais tels que ceux liés aux repas, aux séjours, à la location de salle seront remboursés à chaque organisation syndicale représentative sur présentation d'une facture globale et unique dans la limite de 150 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 représentative au niveau de l'entreprise 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.

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. Ces membres devront bénéficier d'un mandat d'élu ou un mandat désignatif de l'organisation syndicale représentative.

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.

Le présent accord vient modifier la composition de cette commission de la façon suivante :

- 2 représentants (un titulaire et un suppléant) désignés par chaque organisation syndicale représentative signataires du présent accord, et plus spécifiquement par le Délégué Syndical National Hypermarchés ;
- et maximum 2 représentants de la Direction.

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 » ;
- 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.

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

La Direction précise que les organisations syndicales représentatives invitées à la négociation ainsi que leur pourcentage de représentativité sont les suivantes pour l'intégralité du cycle électoral :

FO	CFDT	CGT	SNEC CFE CGC	TOTAL
49,53%	24,33%	15,92%	10,22%	100%

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. Tout accord venant s'y substituer aurait vocation à s'appliquer.

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 apparaitra sur la fiche de paie du salarié après validation de la Direction.

9.5.5. Calcul de la prime de performance/d'objectifs des représentants dispensés d'activité

La dispense totale d'activité des représentants du personnel n'aura pas de conséquence sur la part individuelle variable de la rémunération.
Celle-ci sera égale au montant le plus favorable entre la moyenne des primes obtenues les 3 dernières années précédentes ou le montant moyen attribué à l'ensemble des salariés de sa catégorie et de son niveau de classification dans son établissement ou sa société selon le périmètre d'exercice de son mandat tel que prévu à l'article 10.1.3 de l'accord collectif de groupe sur la

valorisation des parcours professionnels des élus et des titulaires d'un mandat syndical du 7 juillet 2017.

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 au renouvellement du CSE Central de la société CARREFOUR HYPERMARCHÉS en date du 23 mai 2024.

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.

La Direction pourra être amenée à réunir les membres du CSE Central en visioconférence, au-delà des dispositions légales, avec l'accord du secrétaire 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 transmettre obligatoirement par courriel 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 et le secrétaire adjoint du CSE Central, suivant leur disponibilité respective, sont membres 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 et le secrétaire adjoint du CSE Central.

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 maitrise 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 ;
- 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 et 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 séniors, 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 œuvre 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 de la Partie 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 nécessaire 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 des Emplois et des Parcours Professionnels. 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. Un compte rendu de la réunion est établi par la Direction.

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 <u>seul consulté</u> sur les projets décidés au niveau de l'entreprise qui ne comportent pas de mesures d'adaptation spécifiques à un ou plusieurs établissements.

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 <u>conjointement consultés</u> 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.

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 de la Partie 1 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 et de repas sont réglés, sur justificatif, par la Direction des établissements, à hauteur des frais réels et dans la limite maximale de la politique voyages et frais de déplacement.

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 au renouvellement du CSE Central de la société CARREFOUR HYPERMARCHÉS en date du 23 mai 2024, 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 » 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.

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 apparaitra 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.

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 30 janvier 2020 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 1er janvier 2025. Il ne se reconduira pas par tacite reconduction 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.

9.18. Dépôt et publicité

Le présent accord est notifié 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.

ANNEXE 1

ATTRIBUTION DES 13 MANDATS SUPPLÉMENTAIRES DE DÉLÉGUÉS SYNDICAUX D'ENTREPRISE DE CARREFOUR HYPERMARCHES SAS SELON LA CLEF DE RÉPARTITION

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

	FO	CFDT	CGT	SNEC CFE-CGC	TOTAL
Répartition des DSE	8	4	3	2	17

ANNEXE 2

RÉPARTITION DE LA DOTATION SYNDICALE ENTRE LES ORGANISATIONS SYNDICALES REPRÉSENTATIVES 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 CFE-CGC	TOTAL
Montant de la dotation	34 868 €	17 859 €	11 268 €	15 237 €	79 232 €

ANNEXE 3

RÉPARTITION DU CRÉDIT D'HEURES SPÉCIFIQUE ENTRE LES ORGANISATIONS SYNDICALES REPRÉSENTATIVES AU NIVEAU DE L'ENTREPRISE EN APPLICATION DE L'ARTICLE 9.2.3 DU PRÉSENT 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 CFE-CGC	TOTAL
Crédit d'heures spécifiques	1 839 heures	942 heures	594 heures	803 heures	4 178 heures

ANNEXE 4

GESTION DU CRÉDIT D'HEURES SPÉCIFIQUE – 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.

Accord sur le dialogue social et la mise place des Comités Sociaux et Economiques d'établissement au sein de la société CARREFOUR HYPERMARCHES SAS du 5 juillet 2018 complété par l'avenant du 12 décembre 2018

Préambule

Les ordonnances n°2017-1386 du 22 septembre 2017 relatives à la nouvelle organisation du dialogue social et économique dans l'entreprise et n°2017-1718 du 20 décembre 2017 ainsi que la loi de ratification n°2018-217 du 29 mars 2018 ont modifié en profondeur le cadre législatif des Institutions Représentatives du Personnel en créant une instance unique, le Comité Social et Economique (CSE).

Si la loi prévoit des règles générales applicables à la constitution de cette instance tant au niveau de l'entreprise qu'au niveau des établissements, le législateur a souhaité accorder une marge de manœuvre aux partenaires sociaux pour les aménager, afin de tenir compte des spécificités de l'entreprise.

Ces spécificités s'inscrivent au sein de la société Carrefour Hypermarchés SAS dans le cadre d'une pratique ancienne, constante et soutenue du dialogue social.

Les Parties signataires souhaitent donc que le présent accord s'intègre dans le cadre des nouvelles dispositions légales tout en réaffirmant la nécessité d'un bon fonctionnement des Instances Représentatives du Personnel comme facteur d'équilibre central des rapports sociaux au sein de l'entreprise. A ce titre, les Parties entendent notamment affirmer leur volonté de confier aux membres Suppléants des CSE d'établissement un rôle de proximité ainsi que des moyens nécessaires à la réalisation des missions qui leur sont dévolues.

Les Organisations Syndicales et la Direction des Hypermarchés sont donc convenues d'adapter le nouveau dispositif légal au fonctionnement de l'entreprise.

Une première réunion de négociation s'est tenue le 18 avril 2018 pour étudier l'ensemble du nouveau dispositif à adapter à nos établissements.

A la suite, les réunions des 18 avril, 22 et 29 mai 2018 ont permis d'échanger sur l'ensemble des revendications des organisations syndicales et de présenter les propositions de la Direction.

Une dernière réunion s'est tenue le 13 juin 2018.

Dans le cadre du présent accord, il a été convenu avec les Organisations Syndicales signataires que la mise en place des CSE au sein des différents établissements de l'entreprise et d'un Comité Social et Economique Central (ci-après « le CSEC ») donnera lieu, compte-tenu de la nature juridique des dispositions donnant lieu à négociation, en sus du présent accord, à la signature :

- d'un protocole national d'accord préélectoral cadre (ci-après « PAPN »);
- d'un accord relatif au seul CSEC

Concernant ce dernier accord relatif au CSEC, et compte tenu de la nécessité d'une reprise rapide du cycle électoral, les parties sont convenues de reporter sa négociation spécifique au plus tard à l'issue du cycle électoral de mise en place des CSE d'établissement.
Il a ainsi été convenu ce qui suit :

TITRE 1. LA PERIODE TRANSITOIRE

Article 1. Cycle et calendrier électoraux

En vue de la mise en place des CSE au sein des établissements et in fine d'un CSEC, le cycle électoral de la société Carrefour Hypermarchés qui avait débuté le 17 mars 2017 a été suspendu le temps de la parution des nouvelles dispositions législatives et réglementaires et de la négociation du présent accord.

Ainsi, les élections d'un certain nombre d'établissements ont été reportées en fonction de leur situation rappelée ci-après :

- les établissements devant organiser leurs élections avant la publication au Journal Officiel de l'ordonnance du 22 septembre 2017 n°2017-1386, soit avant le 23 septembre 2017, ont procédé à ces dernières selon les règles applicables au moment de la signature du protocole d'accord préélectoral. Ces établissements devront organiser à nouveau des élections avant le 31 décembre 2019 pour mettre en place un CSE.

- les établissements devant organiser leurs élections entre le 23 septembre 2017 et le 31 décembre 2017, ont bénéficié d'une prorogation de plein droit pendant cette période et ce, dans l'attente de la publication des décrets d'application permettant l'organisation des élections professionnelles en vue de la mise en place d'un CSE.

- les établissements ayant bénéficié d'une prorogation de plein droit ainsi que ceux dont les élections devaient avoir lieu entre le 1er janvier 2018 et le 14 septembre 2018 ont bénéficié d'une prorogation ou d'une nouvelle prorogation d'une durée maximum de 12 mois conformément à l'ordonnance du 22 septembre 2017 n°2017-1386.

Il est convenu entre les Parties de maintenir le principe d'un échelonnement dans le temps des élections professionnelles des établissements au sein de la Société Carrefour Hypermarchés.

Il est annexé au présent accord le calendrier prévisionnel des élections professionnelles en vue de la mise en place des CSE d'établissement et ce, dans le respect des termes initiaux des mandats des représentants du personnel élus et des règles de prorogation prévues par l'ordonnance du 22 septembre 2017 n°2017-1386 (Annexe 1).

En tout état de cause, les dates définitives des élections (1er tour et second tour le cas échéant) de chaque établissement seront déterminées dans le cadre des protocoles d'accord préélectoraux d'établissement, conformément aux dispositions légales.

Compte-tenu de l'obligation de mettre en place des CSE au plus tard au 31 décembre 2019 et de l'échelonnement des élections professionnelles, une Période Transitoire va s'ouvrir à compter de la mise en place du premier CSE d'établissement et ce, jusqu'au 31 décembre 2019 au plus tard (ci-après « la Période Transitoire »).

Durant cette Période Transitoire, vont cohabiter plusieurs Instances Représentatives du Personnel, à savoir :

- des Délégués du personnel, des Comités d'Etablissement et des CHSCT
- et des CSE d'établissement et leurs commissions (notamment les Commissions Santé, Sécurité et Conditions de Travail ci- après « CSSCT »).

Les Parties conviennent qu'à l'occasion de la mise en place des CSE d'établissement, les patrimoines des anciens Comités d'établissement seront dévolus, établissement par établissement, à la nouvelle instance conformément à l'article de 9-VI de l'ordonnance du 22 septembre 2017 n°2017-1386 modifié par l'ordonnance rectificative du 20 décembre 2017 n°2017-1718.

Ainsi, lors de la dernière réunion des Comités d'Etablissement, leurs membres décideront de l'affectation des biens de toute nature dont ils disposent et le cas échéant, des conditions de transfert des droits et obligations, créances et dettes relatifs aux activités transférées, à destination du futur CSE.

Lors de sa première réunion, le CSE d'établissement décidera à la majorité de ses membres Titulaires d'accepter les affectations prévues.

Article 2. Maintien pendant la Période Transitoire du CCE

Il est convenu entre les Parties que le Comité Central d'Entreprise (ci-après le « CCE ») tel qu'il existe au jour de la signature du présent accord subsiste et continuera à fonctionner pendant la Période Transitoire selon les règles actuellement en vigueur.

Il conviendra dès lors au cours de la Période Transitoire, de se référer aux dispositions de l'accord relatif à la composition du Comité Central d'Entreprise de la Société Carrefour Hypermarchés du 18 novembre 2013 et à celles de l'accord sur l'exercice du droit syndical et le fonctionnement des Instances Représentatives du Personnel au niveau national du 20 juillet 2017, dispositions qui survivront le temps de la mise en place d'un CSEC.

TITRE 2. LES ETABLISSEMENTS DISTINCTS DE LA SOCIETE CARREFOUR HYPERMARCHES

Article 1. Les principes de détermination des établissements distincts

Compte-tenu de la dispersion géographique des magasins et de l'autonomie de gestion dont disposent les Directeurs de magasin notamment en matière de gestion du personnel, il est convenu que chaque magasin constitue un établissement distinct pour la mise en place des CSE (191 établissements).
Il est en outre précisé que sont également considérés comme des établissements distincts au sens du CSE, l'ensemble des fonctions Siège et supports de la société Carrefour Hypermarchés SAS situés au 93 avenue de Paris 91342 Massy (établissement DEHF) d'une part, ainsi que celles situées au 153 avenue d'Italie 75013 Paris (Espace Emploi France), d'autre part.

A la date de signature du présent accord et selon les définitions qui précèdent, les établissements distincts au sein de la société Carrefour Hypermarchés SAS pour la mise en place des CSE sont au nombre de 193. La liste de ces établissements est annexée au présent accord (Annexe 2).

Article 2. Les entrées/sorties d'établissements distincts

2.1 Impact des entrées et sorties d'établissements distincts au niveau de l'établissement

En cas d'intégration d'un nouvel établissement distinct, deux situations peuvent se présenter :

- Si à la date d'intégration de ce nouvel établissement distinct, celui-ci est déjà doté d'un CSE, les mandats des membres élus dudit CSE subsisteront.

- En revanche, si à la date d'intégration de ce nouvel établissement distinct, celui-ci est doté de Délégués du personnel, d'un Comité d'Etablissement ainsi que d'un CHSCT, des élections seront organisées en fonction de l'expiration des mandats en cours et, en tout état de cause, avant le 31 décembre 2019 afin de mettre en place un CSE au sein de ce nouvel établissement en fonction des dispositions conventionnelles applicables au jour des élections (période de survie ou accord de substitution).

En cas de cession ou de passage en location-gérance / franchise d'un établissement distinct, les mandats électifs en cours à la date de la cession ou du passage en location-gérance / franchise de cet établissement distinct subsisteront auprès du nouvel employeur.

Il est rappelé que si le nouvel employeur décide d'organiser des nouvelles élections afin de mettre en place un CSE pendant la période de 15 mois suivant le changement d'employeur (période de survie des accords collectifs), il devra le faire dans le respect des règles fixées par les accords en vigueur à la date du transfert.

2.2 Impact des entrées et sorties d'établissements distincts sur la composition du CCE

Pendant la Période Transitoire, il est convenu d'appréhender ainsi qu'il suit l'impact des éventuelles entrées ou sorties d'établissements distincts en ce qui concerne la composition du CCE.

En cas d'intégration juridique d'un établissement au sein de la société CARREFOUR HYPERMARCHÉS S.A.S., la Direction des Relations Sociales communiquera aux Organisations Syndicales Représentatives les tableaux réactualisés au jour de l'intégration, du nombre de suffrages obtenus au 1er tour des élections des membres Titulaires aux CE ou CSE d'établissement par établissement, par organisation syndicale et par collège ainsi que la consolidation de ces ratios au niveau national.

De même, en cas de cession ou de transfert d'un établissement, la Direction des Relations Sociales communiquera aux Organisations Syndicales Représentatives ces tableaux réactualisés dans les mêmes conditions que ci-dessus.

Les Organisations Syndicales Représentatives auront un délai de quinze jours pour communiquer à la Direction des Relations Sociales le nom du ou des établissements de la Société nouvellement

intégré(s) qu'elles souhaitent substituer à tout ou partie des établissements précédemment habilités à désigner un représentant au CCE.

Le mandat du représentant élu, désigné pour siéger au CCE, par le CE ou le CSE de ou des établissement(s) retiré(s) de la liste cessera alors de plein de droit automatiquement.

Toujours afin d'assurer au CCE un fonctionnement efficace et stable, les parties conviennent que la possibilité de substitution d'établissements en cours de mandat décrite aux alinéas précédents ne sera ouverte que dans l'hypothèse où l'opération d'intégration juridique de nouveaux établissements au sein de la société CARREFOUR HYPERMARCHES porte sur au moins 5 établissements.

En cas de cession ou de transfert d'un établissement faisant partie de la liste des établissements habilités à désigner un représentant au CCE, l'Organisation Syndicale Représentative ayant désigné cet établissement pourra le remplacer par un autre établissement pour la période restant à courir.

TITRE 3. LES COMITES SOCIAUX ET ECONOMIQUES D'ETABLISSEMENT

Article 1. La composition des CSE d'établissement

1.1 La présidence du Comité Social et Economique d'établissement

Le CSE d'établissement est présidé par l'employeur ou son représentant, assisté éventuellement de trois collaborateurs qui ont voix consultative (ne participant pas aux votes).

1.2 La délégation du personnel

Le nombre de membres Titulaires et de membres Suppléants des CSE d'établissement sera fixé par un Protocole Préélectoral ou, à défaut, par l'article R.2314-1 du Code du travail au regard de l'effectif de l'établissement

1.3 Le secrétaire et trésorier du CSE d'établissement

Lors de la réunion constitutive de chaque CSE d'établissement, seront désignés, parmi ses membres Titulaires, un secrétaire et un trésorier et parmi ses membres Titulaires ou Suppléants, un secrétaire adjoint ainsi qu'un trésorier adjoint.

Il est précisé qu'en l'absence du secrétaire, le secrétaire adjoint assiste aux réunions du CSE y compris s'il s'agit d'un suppléant.

De même, en l'absence du trésorier, le trésorier adjoint assiste aux réunions du CSE y compris s'il s'agit d'un suppléant.

Un crédit d'heures mensuel individuel de 3 heures supplémentaires, en sus des heures de délégation accordées aux membres Titulaires, sera accordé au secrétaire d'une part et au trésorier d'autre part. Le secrétaire et le trésorier pourront transmettre tout ou partie de leur crédit d'heures individuel supplémentaire au secrétaire adjoint et au trésorier adjoint.

Ce crédit d'heures supplémentaire n'est pas reportable d'un mois sur l'autre.

Il est précisé que ce crédit d'heures mensuel supplémentaire n'est pas à intégrer pour l'application de la règle de cumul ou de répartition des heures de délégation entre les membres Titulaires au profit des membres Titulaires ou Suppléants limitant à une fois et demie le crédit d'heures mensuel de délégation dont bénéficie le membre Titulaire.

1.4 Les Représentants Syndicaux au CSE d'établissement

Dans chaque établissement, chaque Organisation Syndicale représentative au sein de l'établissement peut désigner un Représentant Syndical au CSE d'établissement.

Le Représentant Syndical assiste aux séances avec voix consultative (ne participant pas aux votes). Il est choisi parmi les membres du personnel de l'établissement et doit remplir les conditions d'éligibilité au Comité Social et Economique fixées à l'article L. 2314-19 du Code du travail.

Dans les établissements d'au moins 501 salariés, le Représentant Syndical au CSE d'établissement bénéficiera du temps nécessaire à l'exercice de ses fonctions dans la limite d'une durée ne pouvant excéder 20 heures par mois.

Article 2. Les attributions des CSE d'établissement

2.1. Les attributions générales

Les CSE d'établissement ont les mêmes attributions que le CSEC dans les limites des pouvoirs confiés aux chefs d'établissement.

Le CSE d'établissement a pour missions conformément aux articles L. 2312-5, L. 2312-8, L. 2312-9 et L. 2312-12 du Code du travail de :

1) présenter à l'employeur les réclamations individuelles ou collectives relatives aux salaires, à l'application du Code du travail et des autres dispositions légales concernant notamment la protection sociale ainsi que les conventions et accords collectifs de la société Carrefour Hypermarchés ;

2) contribuer à promouvoir la santé, la sécurité et l'amélioration des conditions de travail dans l'établissement et réaliser des enquêtes en matière d'accident du travail ou de maladies professionnelles ou à caractère professionnel ;

3) assurer l'expression collective des salariés permettant la prise en compte permanente de leurs intérêts dans les décisions relatives à la gestion et à l'évolution économique et financière de l'entreprise, à l'organisation du travail, à la formation professionnelle et aux techniques de production.

Dans le champ de la santé, de la sécurité et des conditions de travail, les CSE d'établissement :

1) procèdent à l'analyse des risques professionnels auxquels peuvent être exposés les travailleurs, notamment les femmes enceintes, ainsi que des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels mentionnés à l'article L. 4161-1 du Code du travail ;

2) contribuent notamment à faciliter l'accès des femmes à tous les emplois, à la résolution des problèmes liés à la maternité, l'adaptation et l'aménagement des postes de travail afin de faciliter l'accès et le maintien des personnes handicapées à tous les emplois au cours de leur vie professionnelle ;

3) peuvent susciter toute initiative qu'il estime utile et proposer notamment des actions de prévention du harcèlement moral, du harcèlement sexuel et des agissements sexistes définis à l'article L. 1142-2-1 du Code du travail.

Les CSE d'établissement formulent, à leur initiative, et examinent, à la demande des Chefs d'établissement, toute proposition de nature à améliorer les conditions de travail, d'emploi et de formation professionnelle des salariés, leurs conditions de vie dans l'établissement ainsi que les conditions dans lesquelles ils bénéficient de garanties collectives complémentaires mentionnées à l'article L. 911-2 du Code de la sécurité sociale.

2.2 Consultations et informations récurrentes

Les CSE d'établissement seront informés suite à la consultation annuelle du CCE (pendant la Période Transitoire) puis du CSEC sur les thèmes suivants :

- les orientations stratégiques de l'entreprise,
- la situation économique et financière de l'entreprise,
- la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi (article L. 2312-17 du Code du travail).

Les informations récurrentes seront mises à la disposition des membres des CSE d'établissement sur la Base de Données Economiques et Sociales (ci-après « BDES »). Cette mise à disposition vaut communication des rapports et informations aux CSE d'établissement.

2.3 Consultations et informations ponctuelles

Les CSE d'établissement seront informés des consultations menées au niveau du CCE (et du CSEC après la Période Transitoire) portant sur les projets décidés au niveau de l'entreprise et qui ne comportent pas de mesure d'adaptation spécifique à un ou plusieurs établissements. Dans une telle hypothèse, l'avis du CCE (ou du CSEC après la Période Transitoire) sera accompagné des documents d'information.

Lorsque les projets décidés au niveau de l'entreprise impliqueront des mesures de mise en œuvre au niveau des établissements, les CSE d'établissement seront informés et consultés sur les mesures d'adaptation spécifiques à leur établissement relevant de la compétence du chef d'établissement.

Dans l'hypothèse où la procédure d'information et de consultation sur un projet doit être menée conjointement devant les CSE d'établissement et devant le CCE (ou le CSEC après la Période Transitoire), il est convenu que la consultation du CCE (puis du CSEC) précédera celle des CSE d'établissement concernés.
Dans ce cas :

- les délais préfix applicables seront ceux prévus à l'article R. 2312-6 du Code du travail et ils seront décomptés à compter de la communication faite aux membres du CCE (puis du

CSEC après la Période Transitoire) des documents d'information nécessaires à la consultation.

- l'avis du CCE (puis du CSEC après la Période Transitoire) sera rendu de telle sorte qu'il puisse être transmis au(x) CSE d'établissement concerné(s), au plus tard huit jours avant la date d'expiration des délais préfix tels que définis ci-dessus.

2.4. Les activités sociales et culturelles

Les CSE d'établissement assurent, contrôlent et gèrent toutes les activités sociales et culturelles au bénéfice des salariés, de leur famille et des stagiaires.

Article 3. Le fonctionnement des CSE d'établissement

Les modalités de fonctionnement des CSE d'établissement sont fixées par le règlement intérieur, dans le respect du Code du travail et des dispositions suivantes :

3.1 La périodicité des réunions

Les CSE d'établissement tiendront une réunion mensuelle soit 12 par an et ce quel que soit l'effectif de l'établissement. En cas de nécessité, des réunions extraordinaires du CSE d'établissement pourront être organisées conformément aux règles légales.

Les membres Titulaires assistent aux réunions mensuelles et extraordinaires et participent aux votes avec voix délibérative. Le Suppléant remplaçant un membre Titulaire bénéficiera de sa voix délibérative.

Les membres Suppléants n'assistent pas aux réunions mensuelles et extraordinaires du CSE d'établissement sauf en cas de remplacement d'un membre Titulaire.

Le temps passé aux réunions du CSE d'établissement par les membres Titulaires du CSE d'établissement ainsi que les membres Suppléants en cas de remplacement d'un membre Titulaire, est considéré comme du temps de travail effectif et rémunéré comme tel.

3.2 La convocation et l'ordre du jour

L'ordre du jour de chaque réunion du CSE d'établissement est établi conjointement par le Président et le Secrétaire du CSE. L'ordre du jour des réunions du CSE d'établissement est communiqué par le Président du CSE d'établissement aux membres Titulaires et Suppléants du Comité au moins trois jours avant la réunion.

3.3 Les procès-verbaux

Les procès-verbaux sont établis et transmis à l'employeur par le Secrétaire du CSE d'établissement dans les quinze jours calendaires suivant la réunion à laquelle ils se rapportent ou, si une nouvelle réunion est prévue dans ce délai de quinze jours, avant cette réunion.

Article 4. Les moyens des CSE d'établissement

4.1 Temps considérés comme du temps de travail effectif

Sont rémunérés, conformément aux dispositions de l'article L. 2315-11 du Code du travail, comme du temps de travail effectif, le temps passé par les membres de la délégation du personnel du CSE :

- à la recherche de mesures préventives dans toute situation d'urgence et de gravité, notamment lors de la mise en œuvre d'une procédure de danger grave et imminent prévue à l'article L. 4132-2 du Code du travail,

- aux réunions ordinaires mensuelles et extraordinaires du CSE d'établissement,

- aux réunions de la CSSCT,

- aux réunions des commissions du CSE étant précisé que le temps passé aux réunions de ces commissions hors CSSCT est limité par des plafonds tels qu'arrêtés par le présent accord (Titre 4. Article 2.),

- aux enquêtes menées après un accident du travail grave ou des incidents répétés ayant révélé un risque grave ou une maladie professionnelle ou à caractère professionnel grave.

4.2 Les heures de délégation

Le temps passé en dehors des réunions mensuelles et extraordinaires du CSE d'établissement par les membres du CSE disposant d'un crédit d'heures de délégation est déduit de ce crédit d'heures sauf dans les cas visés à l'article L.2315-11 du Code du travail et rappelés ci-dessus (article 4.1).

- **Le cumul des heures de délégation**

Les heures de délégation peuvent être utilisées cumulativement dans la limite de 12 mois sans que cela ne puisse conduire un membre de l'instance à disposer au cours d'un mois donné **de plus d'une fois et demie le crédit d'heures mensuel de délégation dont il bénéficie**. Il est convenu entre les Parties que pour faciliter la gestion administrative, la période de 12 mois débutera le premier de chaque mois suivant la date des élections.

- **La répartition des heures de délégation**

Les membres Titulaires peuvent chaque mois répartir entre eux et avec les membres Suppléants le crédit d'heures de délégation dont ils disposent.

La répartition de ces heures entre les membres de la délégation du personnel au CSE d'établissement ne peut conduire un membre de l'instance à disposer au cours d'un mois donné de plus d'une fois et demie le crédit d'heures mensuel de délégation dont bénéficie un Titulaire (exemple ; un membre élu bénéficiant de 28 heures de délégation par mois peut bénéficier au maximum de 42 heures de délégation dans le mois).

Pour l'utilisation des heures « cumulées » et/ ou issues de la répartition des heures, l'élu Titulaire en informe l'employeur, si possible, 3 jours avant la date prévue de leur utilisation.

4.3 La subvention de fonctionnement

Le CSE d'établissement perçoit de l'employeur une subvention de fonctionnement annuelle d'un montant équivalent à 0,22% de la masse salariale brute.

Le CSE d'établissement peut décider, par délibération, de consacrer une partie de son budget de fonctionnement au financement de la formation des délégués syndicaux de l'entreprise.

4.4 La contribution aux activités sociales et culturelles

Chaque établissement finance les activités sociales et culturelles de son CSE d'établissement par le versement de 1% de la masse salariale à compter de la constitution de ce dernier.

4.5 Le local des CSE d'établissement

La Direction met à la disposition des CSE d'établissement un local aménagé et fermant à clés ainsi que le matériel nécessaire à l'exercice de leurs fonctions tels que prévus dans le règlement intérieur de l'Instance et au minimum composé de :

- Un ordinateur
- Un accès internet
- Une ligne téléphonique indépendante
- Une table et quatre chaises
- Une armoire fermant à clés
- Une imprimante

TITRE 4. LES COMMISSIONS DES CSE D'ETABLISSEMENT

Article 1. La commission santé, sécurité et conditions de travail des CSE d'établissement

1.1 Le nombre et le cadre de mise en place de la CSSCT

Compte tenu des principes de la politique santé et sécurité au travail applicables à tous les établissements de la société Carrefour Hypermarchés, les Parties signataires du présent accord conviennent de mettre en place une Commission Santé, Sécurité et Conditions de travail (ci-après « CSSCT ») au sein de chaque établissement, quel que soit son effectif.

Chaque CSE d'établissement devra créer en son sein, lors de sa réunion constitutive, une CSSCT dont la composition, les missions et le fonctionnement sont arrêtés ci-après.

1.2 La composition de la CSSCT

La CSSCT est composée :

1) de l'employeur ou de son représentant qui préside la CSSCT, et le cas échéant, assisté dans les conditions prévues par l'article L.2315-39 du Code du travail.
   L'employeur peut se faire assister par des collaborateurs appartenant à l'entreprise et choisis en dehors du comité

2) d'une délégation du CSE d'établissement composée de trois membres Titulaires ou Suppléants du CSE d'établissement, dont deux du collège employés et un du collège agents de maîtrise/cadres. Lorsqu'un 3ème collège a été constitué, au moins un membre de la CSSCT est désigné au sein du collège cadres.

Les membres de la CSSCT sont désignés à la majorité des membres Titulaires du CSE d'établissement présents à la réunion constitutive suivant les élections professionnelles et ayant voix délibérative.

Lorsqu'un membre de la CSSCT perd son mandat, le CSE d'établissement désigne son remplaçant parmi les membres Titulaires ou Suppléants du CSE appartenant au même collège, lors de sa réunion suivante, à la majorité de ses membres Titulaires présents à cette réunion.

3) des membres de droit avec voix consultatives à savoir :

   - ✓ le médecin du travail ou un membre de l'équipe pluridisciplinaire du service de santé au travail ayant les compétences en la matière, sur délégation du médecin,
   - ✓ 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,
   - ✓ l'agent de contrôle de l'Inspection du travail,
   - ✓ les agents des services de prévention des organismes de sécurité sociale.

1.3 Les attributions déléguées à la CSSCT

En application de l'article L.2315-38 du Code du travail, la CSSCT peut exercer en tout ou partie, par délégation du CSE d'établissement, à l'exception du recours éventuel à un expert et des attributions consultatives qui restent de la compétence exclusive du CSE d'établissement, l'ensemble des attributions du CSE d'établissement relatives à la santé, à la sécurité, aux conditions de travail et à la prévention des risques relevant du périmètre de l'établissement concerné et notamment:

- l'analyse des risques professionnels nécessaire à l'éclairage du CSE d'établissement ;
- les enquêtes AT/MP et les inspections en matière d'hygiène et sécurité visées par l'article L.2312-13 du Code du travail ;
- l'exercice des droits d'alerte en situation de danger grave et imminent ainsi qu'en matière de santé publique et d'environnement dans les conditions prévues, selon le cas, aux articles L.4132-2 à L.4132-5 et L.4133-2 à L.4133-4 du Code du travail ainsi que l'étude des éventuelles mesures à prendre ou suites données ;

- le suivi de la démarche de prévention des risques psychosociaux.

1.4. Le fonctionnement de la CSSCT

Les modalités de fonctionnement de la CSSCT sont fixées par le règlement intérieur du CSE, dans le respect du Code du travail et des dispositions suivantes :

Le CSE d'établissement tient, dans le cadre de ses réunions mensuelles, au moins 4 réunions par an consacrées en tout ou partie aux attributions de la CSSCT en matière de santé, sécurité et conditions de travail. Dans ce cadre, la CSSCT tiendra chaque année 4 réunions préparatoires préalables aux réunions du CSE susvisées. Le temps passé à ces réunions préparatoires est considéré comme du temps de travail effectif.

Les membres de la CSSCT, y compris les membres Suppléants du CSE qui seraient membres de la CSSCT, participeront aux 4 réunions du CSE d'établissement consacrées aux attributions de la CSSCT en matière de santé, sécurité et conditions de travail.
Par délégation du CSE d'établissement, la CSSCT sera réunie à la suite de tout accident ayant entraîné ou ayant pu entrainer des conséquences graves ainsi qu'en cas d'évènement grave lié à l'activité de l'entreprise, ayant porté atteinte ou ayant pu porter atteinte à la santé publique ou à l'environnement et à la demande motivée de la majorité de ses membres, sur les sujets relevant de la santé, de la sécurité ou des conditions de travail.

1.5 Les moyens attribués aux membres de la CSSCT

1.5.1 Temps considérés comme du temps de travail effectif

Le temps passé en réunion de la CSSCT est rémunéré comme temps de travail effectif. De même, les heures passées sur convocation de la Direction aux inspections en matière santé, sécurité et de conditions de travail seront considérées comme du temps de travail effectif. Par délégation du CSE, il en est de même lorsque les membres de la CSSCT mènent les enquêtes après un accident du travail grave ou des incidents répétés ayant révélé un risque grave ou une maladie professionnelle ou à caractère professionnel grave ainsi que lors de la recherche de mesures préventives dans toute situation d'urgence et de gravité, notamment lors de la mise en œuvre d'une procédure de danger grave et imminent prévue à l'article L. 4132-2 du Code du travail.

1.5.2 Heures attribuées aux membres de la CSSCT

En outre, les membres de la CSSCT bénéficient pour le temps passé en dehors des réunions, d'un crédit d'heures de délégation de 5 heures par membre et par mois. Les membres de la CSSCT peuvent chaque mois se répartir entre eux le crédit d'heures dont ils disposent. Ce crédit d'heures n'est par ailleurs pas reportable d'un mois à l'autre.

Il est précisé que ce crédit d'heures mensuel n'est pas à intégrer pour l'application de la règle de cumul ou de répartition des heures de délégation entre les membres Titulaires au profit des membres Titulaires ou Suppléants limitant à une fois et demie le crédit d'heures mensuel de délégation dont bénéficie le membre Titulaire.

1.5.3 La formation des membres de la CSSCT

L'établissement assure aux membres de la CSSCT la formation en santé, sécurité et conditions de travail mentionnée à l'article L. 2315-18 conformément à l'article R.2315-21 du Code du travail. Aussi, les membres de la CSSCT bénéficieront de 5 jours de formation.

Article 2. Les autres commissions des CSE d'établissement

Chaque établissement aura la possibilité de créer une ou plusieurs commission(s) en sus de la CSSCT dans la limite de 3 commissions.

Le choix de la ou les commission(s) pourra se faire par délibération de chaque CSE d'établissement lors de la réunion constitutive parmi la liste des commissions suivantes :

- ✓ La commission formation
- ✓ La commission égalité professionnelle
- ✓ La commission information et aide au logement
- ✓ La commission mission handicap

Chaque commission est composée de deux membres désignés parmi les membres Titulaires ou Suppléants du CSE d'établissement.

Cette /ces désignation(s) se fait /font à la majorité des membres Titulaires du CSE d'établissement présents lors de la réunion constitutive et ayant voix délibérative.

Lorsqu'un membre d'une commission perd son mandat, le CSE d'établissement désigne son remplaçant parmi les membres Titulaires et Suppléants à l'occasion de sa prochaine réunion et à la majorité de ses membres Titulaires présents.

Le temps passé par les membres de la délégation du personnel du CSE aux réunions de la ou des commission(s) du CSE (hors CSSCT), est considéré comme du temps de travail effectif et n'est donc pas déduit des heures de délégation prévues à l'article R. 2314-1 du Code du travail dès lors que la durée annuelle globale de ces réunions n'excède pas :

- ✓ 30 heures pour les établissements de moins de 1.000 salariés,
- ✓ 60 heures pour les établissements d'au moins 1.000 salariés.

Les modalités de fonctionnement de la ou des commission(s) du CSE d'établissement seront arrêtées dans le règlement intérieur du CSE dans la limite de ces plafonds.

TITRE 5. LES REPRESENTANTS DE PROXIMITE DES CSE D'ETABLISSEMENT

Lorsque le nombre de sièges titulaires et suppléants fixé au sein d'un CSE d'établissement par le protocole d'accord préélectoral est inférieur à celui défini par les dispositions de l'article R.2314-1 du Code du travail au regard de l'effectif de l'établissement, les Parties sont convenues, conformément aux dispositions de l'article L. 2313-7 du Code du travail, que les suppléants élus dans cet établissement se voient confier un rôle de Représentants de proximité au sein de leur établissement, selon les modalités définies ci-après. Dans les autres cas, aucun représentant de proximité n'est mis en place dans l'établissement.

Les Représentants de proximité mis en place dans ces conditions assistent le CSE d'établissement dans la présentation à l'employeur des réclamations individuelles relatives aux salaires, à l'application du Code du travail et des autres dispositions légales concernant notamment la protection sociale ainsi que les conventions et accords collectifs CARREFOUR HYPERMARCHES.

Pour ce faire, les Représentants de proximité transmettront, si possible par organisation syndicale, chaque mois au Président du CSE d'établissement ou à son représentant l'ensemble des réclamations individuelles dont ils ont eu connaissance à l'occasion de l'exercice de leur mission auprès des salariés en vue des réunions mensuelles dudit CSE. Cette transmission devra avoir lieu au plus tard trois jours avant la réunion du CSE d'établissement afin que la liste des réclamations individuelles puisse être annexée à l'ordre du jour du CSE.

Chaque Représentant de proximité bénéficie d'un crédit d'heures mensuel de 6 heures pour assister le CSE d'établissement dans ses missions. Les Représentants de proximité peuvent chaque mois se répartir entre eux (au sein d'un même établissement) le crédit d'heures dont ils disposent. Ce crédit d'heures n'est par ailleurs pas reportable d'un mois à l'autre.

Il est précisé que ce crédit d'heures mensuel n'est pas à intégrer pour l'application de la règle de cumul ou de répartition des heures de délégation entre les membres Titulaires au profit des membres Titulaires ou Suppléants limitant à une fois et demie le crédit d'heures mensuel de délégation dont bénéficie le membre Titulaire.

Pour rappel, les membres Suppléants peuvent assister aux réunions du CSE d'établissement uniquement en cas de remplacement d'un membre Titulaire.

Les Représentants de proximité, quant à eux, ne participent en principe pas aux réunions du CSE d'établissement.
Toutefois, chaque organisation syndicale ayant obtenu au moins un élu suppléant exerçant la fonction de Représentant de proximité au sein du CSE d'établissement peut désigner l'un de ses Représentants de proximité pour participer aux réunions du CSE, à titre d'invité ayant voix consultative. Le nom de cet élu sera préalablement porté à la connaissance du Président du CSE d'établissement par l'organisation syndicale. Le temps passé en réunion CSE à ce titre sera considéré comme temps de travail effectif et ne sera pas décompté du crédit d'heures octroyé aux Représentants de proximité.

TITRE 6. DISPOSITIONS FINALES

Article 1. Condition de validité du présent accord

La validité du présent accord sera subordonnée à la 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 Comité d'établissement, quel que soit le nombre de votants, conformément aux dispositions de l'article L.2232-12 du Code du travail.

Article 2. Entrée en vigueur et durée de l'accord

Le présent accord entrera en vigueur au jour de sa signature. Il est conclu pour une durée indéterminée.

Article 3. Portée du présent accord

Il est précisé que les dispositions d'ordre public contenues dans les ordonnances n°2017-1386 et n°2017-1718 sont applicables au sein de l'entreprise.

Néanmoins, en application de l'article 9, VII modifié, de l'ordonnance n°2017-1386 du 22 septembre 2017, les dispositions des accords collectifs en vigueur au sein de l'entreprise relatives au fonctionnement des anciennes instances représentatives du personnel élues cessent de produire effet à compter de la date du 1er tour des élections des membres de la délégation du personnel du CSE d'établissement, à l'exception de celles relatives au CCE lesquelles survivront pendant la Période Transitoire le temps de la mise en place du CSEC

Les dispositions du présent accord prévaudront sur celles, contraires ou différentes, des accords d'entreprise ou d'établissements en vigueur.

Tous les usages et engagements unilatéraux antérieurs au présent accord et portant sur les mêmes dispositions cessent de s'appliquer à la date d'entrée en vigueur du présent accord.

Il est précisé néanmoins que l'accord sur l'exercice du droit syndical et le fonctionnement des instances représentatives du personnel au niveau national du 20 juillet 2017 demeure en vigueur pour les dispositions relatives aux mandats désignatifs syndicaux.
Il est en outre précisé que les dispositions de l'accord relatif à la composition du Comité Central d'Entreprise de la société Carrefour Hypermarchés SAS du 18 novembre 2013 demeurent en vigueur jusqu'à la signature d'un accord relatif au Comité Social et Economique Central (CSEC).

Les protocoles d'accord préélectoraux et les règlements intérieurs des CSE d'établissement devront respecter les dispositions du présent accord.

Article 4. 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 formalités que le présent accord.

Article 5. Dénonciation et révision de l'accord

Le présent accord pourra être dénoncé, en totalité ou partiellement, par l'une ou l'autre des parties signataires en respectant un délai de préavis de trois mois.

Le présent accord pourra également être révisé à tout moment par avenant à la demande d'une des parties signataires. Il pourra être convenu d'ouvrir une négociation de révision dans les conditions prévues par les dispositions légales en vigueur.

De même, dans l'hypothèse où des dispositions légales ou conventionnelles nouvelles entreraient en vigueur et concerneraient les domaines couverts par cet accord, les parties conviennent de se rencontrer pour adapter le présent accord.

Article 6. Notification, publicité et dépôt de l'accord

Le présent accord est notifié ce jour à l'ensemble des Organisations Syndicales représentatives.

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

Le présent accord sera diffusé dès sa signature dans l'ensemble des établissements concernés.

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt 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 de prud'hommes de son lieu de conclusion.

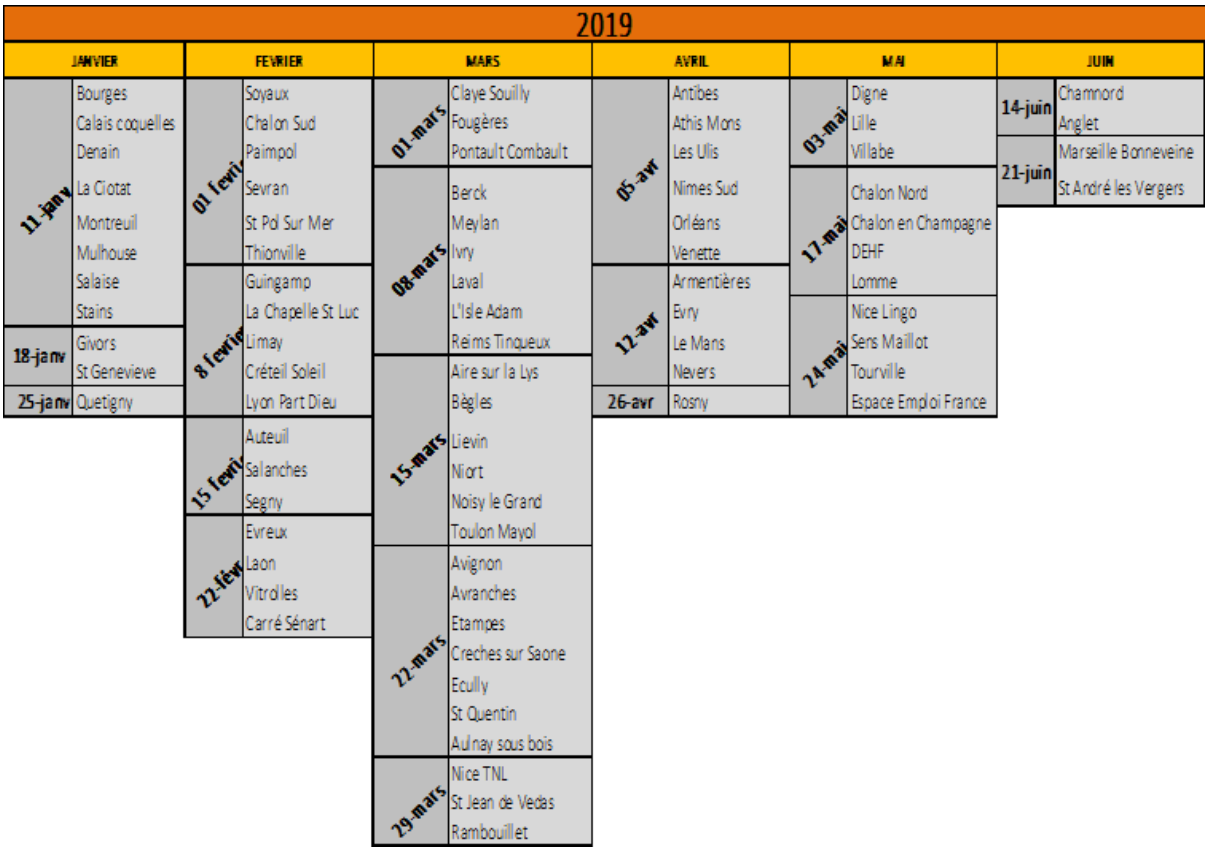
L'accord sera affiché sur l'ensemble des lieux de travail.

Article 7. Intégration de l'accord dans la CCN Carrefour

Le présent accord sera intégré au Titre 9 « DROIT SYNDICAL ET INSTITUTIONS REPRESENTATIVES DU PERSONNEL » de la Convention Collective d'Entreprise Carrefour Hypermarchés SAS.

ANNEXE 1. CALENDRIER DES ELECTIONS PROFESSIONNELLES

2018							
SEPTEMBRE		OCTOBRE		NOVEMBRE		DECEMBRE	
14-sept	Feurs	05-oct	Angers Grand Maine	09-nov	Epinal	07-déc	Herouville
	Brest		Annecy		Fecamp		Moulins
21-sept	Bercy		Chambery Bassens		Perpignan Claira		Roanne
	Limoges		Champs Sur Marne		Rennes Cesson		Aix en Provence
	Libourne		Draguignan		Sens Voulx		
	Rennes Alma		Ollioules	16-nov	Angoulins		
	St Martin au Laert		Francheville		Hazebrouck		
	Trans en Provence		Labege		Lattes		
	Uzes		St Herblain		Le Merlan		
28-sept	Drancy		Sartrouville	23-nov	Amiens		
	Orange		Mérignac		Sete Balaruc		
	St Brieuc	12-oct	Lorient		Barentin		
	St Pierre des Corps		Maubeuge		Bourg en Bresse		
	Venissieux		Saran		Condé Sur Escaut		
	Cholet		St Brice		Epernay		
			Toulouse Purpan		La Ville du Bois		
			St Denis		Ormesson		
			Gennevilliers	30-nov	Auchy les Mines		
			Montigny		Chambourcy		
		19-oct	Marseille Grand litto		Château Thierry		
			Montesson		Cherboug		
			Nimes Ouest		Port de Bouc		
			Reims Cernay		Belle Epine		
			Sannois		Montereau		
			Valenciennes		Thiers		
		26-oct	Charleville				
			Chartres				
			Lormont				



2019												
JANVIER		FEVRIER		MARS		AVRIL		MAI		JUIN		
11-janv	Bourges Calais coquelles Denain La Ciotat Montreuil Mulhouse Salaise Stains	01 fevr	Soyaux Chalon Sud Paimpol Sevran St Pol Sur Mer Thionville	01-mars	Claye Souilly Fougères Pontault Combault	05-avr	Antibes Athis Mons Les Ulis Nimes Sud Orléans Venette	03-mai	Digne Lille Villabe	14-juin	Chamnord Anglet	
18-janv	Givors St Genevieve	8 fevr	Guingamp La Chapelle St Luc Limay Créteil Soleil Lyon Part Dieu	08-mars	Berck Meylan Ivry Laval L'Isle Adam Reims Tinqueux	12-avr	Armentières Evry Le Mans Nevers	17-mai	Chalon Nord Chalon en Champagne DEHF Lomme	21-juin	Marseille Bonneveine St André les Vergers	
25-janv	Quetigny	15 fevr	Auteuil Salanches Segny	15-mars	Aire sur la Lys Bègles Lievin Niort Noisy le Grand Toulon Mayol	26-avr	Rosny	24-mai	Nice Lingo Sens Maillot Tourville Espace Emploi France			
		22-fevr	Evreux Laon Vitrolles Carré Sénart	22-mars	Avignon Avranches Etampes Creches sur Saone Ecully St Quentin Aulnay sous bois							
				29-mars	Nice TNL St Jean de Vedas Rambouillet							

2019							
SEPTEMBRE		OCTOBRE		NOVEMBRE		DECEMBRE
13-sept	Dijon TO Riom	04-oct	Chelles Collégien L'Isle d'Abeau Lescar Mondeville Nantes Beaujoire	15-nov	Angers St serge Gruchet le Valasse Montlucon Puget Villeurbane Besançon Chalezeule Villiers en Bière		
20-sept	Besancon Valentin Grenoble Gd Place Toulon GV Chateauneuf	11-oct	Caen Douai Perpignan Rousillon Quimper Flins Vaulx en Velin	22-nov	St Clément de Rivière Vannes Villejuif Wasquehal Brive		
27-sept	Chateauroux Alencon Mont St Aignan	18-oct	Calais Mivoix L'Hay les Roses Nantes Beaulieu Beaucaire St Egreve	29-nov	Fourmies Gueret La Roche sur Yon Portet St Malo		

ANNEXE 2. LISTE DES ETABLISSEMENTS DISTINCTS

AIRE S/ LA LYS	BOURG EN BRESSE	CRECHES SUR SAONE	GUINGAMP
AIX EN PROVENCE	BOURGES	CRETEIL SOLEIL	HAZEBROUCK
ALENCON	BREST	DENAIN	HEROUVILLE SAINT CLAIR
AMIENS	CAEN	DIJON TOISON D'OR	ISLE D'ABEAU
ANGERS GRAND MAINE	CALAIS	DOUAI/FLERS	IVRY/SEINE
ANGERS SAINT SERGE	CARRE SENART	DRAGUIGNAN	LA CIOTAT
ANGLET	CHALON NORD	DRANCY	LA ROCHE SUR YON
ANGOULINS	CHALON SUD	ECHIROLLES	LA VILLE DU BOIS
ANNECY	CHÂLONS EN CHAMPAGNE	ECULLY	LABEGE
ANTIBES	CHAMBOURCY	EPERNAY	LAON
ARMENTIERES	CHAMNORD	EPINAL	LATTES
ATHIS MONS	CHAMPS SUR MARNE	ETAMPES	LAVAL
AUCHY LES MINES	CHARLEVILLE-MEZIERES	EVREUX	LE MANS
AULNAY SOUS BOIS	CHARTRES	EVRY	LE MERLAN
AVIGNON	CHÂTEAU THIERRY	FECAMP	LES ULIS
AVRANCHES	CHATEAUNEUF	FEURS	LESCAR
BARENTIN	CHATEAUROUX	FLINS SUR SEINE	L'HAY LES ROSES
BASSENS	CHELLES	FOUGERES	LIBOURNE
BEAUCAIRE	CHERBOURG	FOURMIES	LIEVIN
BEGLES	CHOLET	FRANCHEVILLE	LILLE
BERCK	CLAIRA	GENNEVILLIERS	LIMAY
BERCY	CLAYE SOUILLY	GIVORS	LIMOGES BOISSEUIL
BESANÇON CHALEZEULE	COLLEGIEN	GRAND LITTORAL	L'ISLE ADAM
BESANÇON VALENTIN	CONDE S/ ESCAUT	GRUCHET LE VALASSE	LOMME
BONNEVEINE	COQUELLES	GUERET	LORIENT

LORMONT	**ORANGE**	**SAINT HERBLAIN**	**TOURS - ST Pierre des corps**
LYON La Part Dieu	**ORLEANS**	**SAINT JEAN/VEDAS**	**TOURVILLE LA RIVIERE**
MABLY (Roanne)	**ORMESSON**	**SAINT MALO**	**TRANS EN PROVENCE**
MAUBEUGE	**PAIMPOL**	**SAINT QUENTIN en Yvelines**	**TROYES LA CHAPELLE**
MERIGNAC	**PARIS/AUTEUIL**	**SALAISE S/SANNE**	**UZES**
MEYLAN	**PERPIGNAN**	**SALLANCHES**	**VALENCIENNES**
MONDEVILLE	**PONTAULT COMBAULT**	**SANNOIS**	**VANNES**
MONT ST AIGNAN	**PORT-DE-BOUC**	**SARAN**	**VAULX EN VELIN**
MONTEREAU	**PORTET SUR GARONNE**	**SARTROUVILLE**	**VENETTE**
MONTESSON	**PUGET/ARGENS**	**SEGNY**	**VENISSIEUX**
MONTIGNY	**QUETIGNY**	**SENS MAILLOT**	**VILLABE**
MONTLUCON	**QUIMPER**	**SENS VOULX**	**VILLEJUIF**
MONTREUIL	**RAMBOUILLET**	**SETE BALARUC**	**VILLEURBANNE**
MOULINS	**REIMS CERNAY**	**SEVRAN**	**VILLIERS EN BIERE**
MULHOUSE	**REIMS TINQUEUX**	**SOYAUX**	**VITROLLES**
NANTES BEAUJOIRE	**RENNES ALMA**	**ST ANDRE LES VERGERS**	**WASQUEHAL**
NANTES BEAULIEU	**RENNES CESSON**	**ST GENEVIEVE des Bois**	**DIRECTION EXECUTIVE HYPERMARCHES FRANCE (DEHF)**
NEVERS	**RIOM**	**ST MARTIN AU LAERT**	**ESPACE EMPLOI FRANCE (EEF)**
NICE Lingostière	**ROSNY SOUS BOIS**	**ST POL S/ MER**	
NICE TNL	**RUNGIS / BELLE EPINE**	**STAINS**	
NIMES	**SAINT BRICE**	**THIERS**	
NIMES Sud	**SAINT BRIEUC**	**THIONVILLE**	
NIORT		**TOULON Grand Var**	
NOISY LE GRAND	**SAINT DENIS**	**TOULON Mayol**	
OLLIOULES	**SAINT EGREVE**	**TOULOUSE PURPAN**	

Protocole d'accord préélectoral relatif au renouvellement du Comité social et économique central de la société Carrefour Hypermarchés du 23 mai 2024 [Accord à durée déterminée]

ENTRE LES SOUSSIGNÉES :

La société CARREFOUR HYPERMARCHES, société par actions simplifiée dont le siège est situé 1 rue Jean Mermoz, 91000 Evry-Courcouronnes, immatriculée au Registre du Commerce et des Sociétés d'Evry, sous le numéro B 451 321 335, représentée par Madame Nora MASTOURI, en sa qualité de Directrice des Ressources Humaines Hypermarchés et Supermarchés Intégrés,

Ci-après désignée la « Société » ou l'« Entreprise »,

D'une part,

ET :

Les organisations syndicales suivantes :

- La Fédération Générale des Travailleurs de l'Agriculture, de l'Alimentation, des Tabacs et Allumettes – Force Ouvrière (FGTA/FO), représentée par Monsieur Dominique MOUALEK, en sa qualité de Délégué Syndical National ;
- La Fédération des Services CFDT, représentée par Monsieur Erwanig LE ROUX, en sa qualité de Délégué Syndical National ;
- Le Syndicat national SNEC CFE-CGC de l'Encadrement du Groupe Carrefour, représenté par Monsieur Stéphane COLIN, en sa qualité de Délégué Syndical National ;
- La Confédération Générale du Travail (CGT), représentée par Madame Céline ARNAUD, dûment habilitée ;
- La Confédération Autonome du Travail (CAT), représentée par Monsieur Eric FRANCESE, dûment habilité ;
- La Fédération des Commerces et Services UNSA (UNSA), représentée par Madame Hadia LAHLOU, dûment habilitée ;
- Le Syndicat des employés du commerce et des interprofessionnels (SECI), représenté par Madame Angélique CALLA, dûment habilitée ;
- Le Syndicat commerce indépendant démocratique (SCID), représenté par Monsieur Alexandre TORGOMIAN, dûment habilité ;
- L'Union des Syndicats Gilets Jaunes, représentée par Madame Stéphanie POURSAC, dument habilitée ;

Ci-après désignées les « Organisations syndicales signataires »,

D'autre part,

La Société et les Organisations syndicales signataires sont ci-après dénommées « les Parties ».

PREAMBULE

Par accord collectif du 5 juillet 2018 et son avenant du 12 décembre 2018, la Société a conclu avec les organisations syndicales représentatives dans l'Entreprise un accord de mise en place des Comités Sociaux et Économiques d'établissement (les « CSE d'établissement »), fixant notamment le périmètre des établissements distincts dans l'Entreprise.

Par accord conclu le 13 décembre 2023 à l'unanimité des Organisations Syndicales Représentatives au niveau de la Société, les mandats en cours des membres du CSE Central ont été prorogés jusqu'au 30 juin 2024.

Le terme des mandats en cours approchant, la Direction a invité les différentes organisations syndicales intéressées à négocier l'accord de renouvellement du CSE Central, en vue de fixer sa composition et la répartition des sièges entre les différents établissements et les différents collèges, dans les conditions du présent protocole d'accord préélectoral.

Au terme d'une réunion de négociation, qui s'est tenue le 15 mai 2024, les Parties sont convenues de ce qui suit.

ARTICLE 1 : NOMBRE ET PÉRIMÈTRE DES ÉTABLISSEMENTS DISTINCTS

Conformément aux principes posés par l'accord du 5 juillet 2018, la Société comporte à ce jour 130 établissements distincts.

A titre informatif, la liste de ces établissements figure en Annexe 1 du présent accord.

ARTICLE 2 : COMPOSITION DU CSE CENTRAL

La délégation du personnel au CSE Central est composée de membres élus par les CSE d'établissements (les « membres » de la délégation) et de représentants désignés par les organisations syndicales représentatives dans l'Entreprise (« les représentants syndicaux »).

Article 2.1. Membres de la délégation

Le nombre de membres est fixé à 21 titulaires et 21 suppléants.

Ce faisant, les Parties ont entendu maintenir le nombre de membres de l'ancien Comité social et économique central.

Par ailleurs, les Parties souhaitant assurer la représentation du plus grand nombre possible d'établissements de l'Entreprise au sein du CSE Central et assurer un fonctionnement de l'instance le plus pérenne possible, elles conviennent expressément par le présent accord que les membres suppléants au CSE Central pourront assister aux réunions, même en présence des membres titulaires.

Article 2.2. Représentants syndicaux

En application de l'article L. 2316-7 du Code du travail, chaque organisation syndicale représentative dans l'Entreprise peut désigner un représentant syndical au CSE Central choisi parmi ses représentants auprès des CSE d'établissement ou parmi les membres élus desdits CSE.

Souhaitant renforcer le dialogue social au sein du CSE Central et permettre aux organisations syndicales représentatives de pouvoir pleinement jouer leur rôle au sein du CSE Central, les Parties conviennent expressément par le présent accord que le nombre de Représentant syndical au CSE Central est porté à deux par organisation syndicale représentative dans l'Entreprise.

ARTICLE 3 : REPARTITION DES SIEGES ENTRE LES ÉTABLISSEMENTS ET LES COLLÈGES

Article 3.1. Répartition des sièges entre les collèges

Les 20 premiers sièges sont répartis entre les collèges « Employés » et « Cadres » en fonction de leur poids respectif dans les effectifs de l'entreprise.

Ils sont donc répartis de la façon suivante :

- 18 titulaires et 18 suppléants au titre du collège « Employés » ;
- 2 titulaires et 2 suppléants au titre du collège « Cadres ».

Afin de tenir compte de l'existence d'Agents de Maîtrise dans les établissements, un 21ème siège de titulaire et un 21ème siège de suppléant sont attribués au titre du collège « Agents de maîtrise ».

La répartition des sièges entre les collèges sera donc la suivante :

Ouvriers / Employés		Agents de maîtrise		Cadres	
Titulaires	Suppléants	Titulaire	Suppléant	Titulaires	Suppléants
18	18	1	1	2	2

Article 3.2. Répartition des sièges entre les établissements

3.2.1. Principes applicables

Le nombre d'établissements étant largement supérieur au nombre de sièges à pourvoir, les Parties conviennent de répartir les sièges entre les établissements et les collèges selon les principes suivants :

- chaque organisation syndicale représentative au niveau de l'entreprise se voit attribuer, pour chaque collège, un nombre de sièges à répartir entre les différents établissements de son choix, dans les conditions fixées ci-après ; étant précisé que seuls les établissements dotés d'un CSE d'établissement peuvent être retenus ;
- le nombre de sièges attribués à chaque organisation syndicale représentative est calculé en appliquant la formule suivante :

$$\frac{\text{Suffrages par organisation syndicale représentative dans le collège concerné}}{\text{Total des suffrages obtenus par toutes les organisations syndicales représentatives dans le collège concerné}} \times \text{Nombre de sièges à pourvoir dans le collège concerné (résultat arrondi au nombre entier inférieur)}$$

- les sièges restant éventuellement à attribuer suite à l'application de cette formule le sont à la plus forte moyenne.

Il est néanmoins rappelé qu'un très faible nombre d'établissements de l'Entreprise comprennent trois collèges, dont un collège « Agents de maîtrise ». La plupart des établissements comprennent en effet deux collèges, l'un regroupant les « Employés » et l'autre les « Agents de maîtrise-Cadres », de sorte qu'il n'est pas possible de déterminer précisément la représentativité des organisations syndicales dans le collège « Agents de maîtrise », indépendamment du collège « Cadres ». Il est donc fait masse de ces deux collèges pour le calcul de la représentativité dans les collèges concernés.

Pour l'application du présent article et de toute disposition se rapportant à la répartition des sièges entre établissements, le nombre de voix obtenu par les organisations syndicales est appréciée au 1er mai 2024, en consolidant à cette date les résultats du 1er tour de la dernière élection professionnelle des membres titulaires des CSE intervenue dans chacun des établissements de l'Entreprise visés en Annexe 1.

3.2.2. Nombre de sièges à répartir par organisation syndicale représentative au niveau de l'Entreprise

Les Parties conviennent qu'en application des principes fixés ci-dessus, le nombre de sièges à répartir par chaque organisation syndicale représentative au niveau de l'Entreprise est le suivant ; le détail des calculs effectués figurant en Annexe 2 :

Organisations syndicales	Ouvriers / Employés		Agents de Maîtrise		Cadres	
	Titulaires	Suppléants	Titulaires	Suppléants	Titulaires	Suppléants
FGTA-FO	10	10				
CFDT	5	5				
SNEC CFE-CGC			1	1	2	2
CGT	3	3				

Afin d'assurer la représentation du plus grand nombre d'établissements possible, les Parties conviennent que chaque organisation syndicale représentative ne pourra attribuer à chaque établissement qu'au maximum deux sièges (qu'ils soient de titulaires ou bien de suppléants) par collège.

Les élections des membres du CSE Central seront réalisées selon les modalités visées à l'article 4 ci-dessous.

Il est convenu d'instaurer pour chaque organisation syndicale représentative au niveau de l'Entreprise des sièges réservés correspondant au nombre et à la répartition des sièges à pourvoir visés dans le tableau ci-dessus. Ces sièges réservés ont pour objet de garantir une composition de l'instance reflétant l'audience électorale des organisations syndicales représentatives au niveau de l'Entreprise. Le respect de cette garantie est une condition essentielle et déterminante de la conclusion du présent protocole d'accord préélectoral par ses Parties.

3.2.3 Procédure de répartition des sièges

Chaque organisation syndicale représentative au niveau de l'Entreprise notifiera son choix de répartition des sièges entre les établissements au Directeur des Relations Sociales (le « DRS ») par l'intermédiaire de son DSN ou, à défaut, de son DSNA, par courriel, lettre recommandée avec accusé de réception ou lettre remise en main propre contre décharge, reçue au plus tard le 13 juin 2024.

La Direction des Relations Sociales en informera dans les plus brefs délais les autres organisations syndicales représentatives ainsi que les Présidents des CSE d'établissement concernés, afin que ceux-ci puissent procéder à l'élection des membres du CSE Central selon la répartition effectuée, dans les conditions fixées à l'article 4 du présent protocole d'accord, étant entendu que cette élection devra intervenir au plus tard le 30 juin 2024 (date de fin des mandats en cours).

L'absence d'une ou de plusieurs notifications dans le délai susmentionné, ou une répartition incomplète des sièges, ne feront pas obstacle à l'élection des membres du CSE Central sur les sièges déjà répartis, ni au fonctionnement du CSE Central.

Le cas échéant, les organisations syndicales représentatives concernées pourront effectuer ou compléter leur choix au-delà du délai prescrit ; étant précisé que ce retard n'aura pas pour effet de reporter le terme normal des mandats des membres de l'instance.

Si, à la date du 30 juin 2024, la composition de l'instance ne reflète pas fidèlement l'audience électorale des organisations syndicales représentatives dans les conditions prévues à l'article 3.2.2. ci-dessus, au regard des magasins qui auront été désignés par lesdites organisations à la date du 13 juin 2024, le présent protocole d'accord sera caduc et les élections réputées n'être jamais intervenues.

La partie la plus diligente saisira alors la DREETS, afin qu'elle statue sur la répartition des sièges entre les différents établissements et les différents collèges, conformément aux dispositions des articles L. 2316-8 et R. 2316-2 du Code du travail. Dans cette hypothèse, les Parties conviennent que les mandats des membres du CSEC seront prorogés jusqu'à l'élection effective des membres de la nouvelle délégation du personnel au CSE Central.

3.2.4 Dispositions transitoires

A la date limite prévue pour la répartition des sièges, soit le 13 juin 2024, plusieurs établissements distincts de l'Entreprise pourraient ne pas encore avoir renouvelé leur CSE d'établissement. Ils ne pourraient donc pas se voir attribuer de sièges en vue de l'élection des membres de la délégation du personnel au CSE Central, conformément aux principes exposés ci-dessus.

Afin de tenir compte de cette éventualité, chaque organisation syndicale représentative pourra modifier sa répartition, afin d'attribuer un ou plusieurs sièges aux établissements qui auraient renouvelé leur CSE d'établissement (dans la limite maximale de deux sièges de titulaire ou de suppléant par établissement et par collège).

Pour être prise en compte, cette nouvelle répartition devra être notifiée au Directeur des Relations Sociales par le DSN ou, à défaut, par le DSNA de l'organisation syndicale représentative, par courriel, par lettre recommandée avec accusé de réception ou lettre remise en main propre contre décharge reçue le 31 octobre 2024 au plus tard.

Elle devra en outre indiquer expressément le ou les établissements auxquels sont retirés le ou les sièges ainsi réattribués ; étant précisé que les mandats des membres du CSE Central élus dans les établissements visés prendront fin de plein droit à la date de notification de la nouvelle répartition.

La Direction des Relations sociales informera dans les plus brefs délais les autres organisations syndicales représentatives, le CSE Central et les Présidents des CSE d'établissement concernés de cette nouvelle répartition, afin que ces derniers puissent pourvoir au plus vite les sièges vacants, dans les conditions fixées à l'article 4 du présent protocole d'accord.

Ces nouvelles répartitions ne pourront en aucun cas reporter le terme normal des mandats, tel qu'il est prévu à l'article 4 ci-dessous.

3.2.5. Modification de la répartition

Pour tenir compte des évolutions sociales et économiques de l'Entreprise, chaque organisation syndicale représentative pourra modifier sa répartition au sein des établissements dans la limite maximale d'un nombre égal à ¼ du nombre cumulé de sièges de titulaires et de suppléants qui lui sont attribués tous collèges confondus (résultat arrondi au nombre entier inférieur) pour une année civile. Par le biais de cette modification, chaque organisation syndicale représentative ne pourra pas attribuer à un établissement plus deux sièges (de titulaire et/ou de suppléant) par collège.

Pour être prise en compte, cette modification devra être notifiée au Directeur des Relations sociales par le DSN ou, à défaut, par le DSNA de l'organisation syndicale représentative, par courriel, par lettre recommandée avec accusé de réception ou lettre remise en main propre contre décharge et devra indiquer les noms des établissements auxquels seraient retirés les sièges attribués et les noms des nouveaux établissements choisis ; étant précisé que le mandat du membre du CSE Central élu dans l'établissement visé prendra fin de plein droit à la date de notification de cette modification.

Le Directeur des Relations Sociales informera dans les plus brefs délais les autres organisations syndicales représentatives, leurs DSN respectifs, le CSE Central et les Présidents des CSE d'établissement concernés par cette modification, afin que ces derniers puissent pourvoir au plus vite le ou les sièges vacants, dans les conditions fixées à l'article 4 du présent protocole d'accord.

Cette modification ne pourra en aucun cas reporter le terme normal des mandats, tel qu'il est prévu à l'article 4 ci-dessous.

ARTICLE 4 : ELECTION DES MEMBRES DE LA DÉLÉGATION DU PERSONNEL

Les membres titulaires et suppléants du CSE Central seront élus par les CSE d'établissement désignés, selon les modalités suivantes :

Les élections se tiendront au sein de chaque CSE d'établissement concerné, lors de la première réunion, ordinaire ou extraordinaire, suivant la désignation du magasin prévue aux articles 3.2 et 4.

Les élections auront lieu conformément au code électoral, au scrutin uninominal majoritaire à un tour, (étant précisé que la majorité sera calculée sur la base du nombre de voix valablement exprimées en faveur du ou des candidats), tous collèges confondus.

Un point sera porté à l'ordre du jour du CSE : « Élection d'un membre (Employé/Agent de maîtrise/cadre), (titulaire/suppléant) au CSE Central, suite à l'attribution d'un siège à l'établissement par (FGTA-FO/CFDT/CGT/SNEC CFE-CGC) ».

Un appel à candidature sera effectué sur cette base pour le siège à élire par le CSE.

Pourront candidater :

- sur les sièges de titulaires d'un collège donné : les membres titulaires du CSE d'établissement appartenant au collège concerné ;

- sur les sièges de suppléants d'un collège donné : les membres titulaires ou suppléants du CSE d'établissement appartenant au collège concerné.

Les membres titulaires du CSE d'établissement seront ensuite appelés à voter à bulletin secret. Les suppléants ne prendront pas part au vote, sauf s'ils remplacent des titulaires absents.

Le Président du CSE d'établissement ne votera pas, mais proclamera les résultats, et les portera à la connaissance du personnel par voie d'affichage.

Il y aura autant de points distincts à l'ordre du jour, et d'élections, que de sièges à élire au sein d'un CSE.

En cas de carence d'un CSE d'établissement de procéder à l'élection du membre du CSE Central, cette carence ne fera pas obstacle à l'élection des autres membres du CSE Central sur les sièges déjà répartis, ni au fonctionnement du CSE Central.

Les mandats des membres du CSE Central auront en principe une durée de 4 ans, débutant en principe le 1er juillet 2024 pour se terminer en principe le 30 juin 2028 (quelle que soit la date à laquelle ils ont été élus). Les mandats pourront en effet débuter plus tard et/ou cesser plus tôt, leur durée étant alors inférieure à 4 ans, dans le cas expressément prévus par la loi ou par le présent accord.

En cas de cessation anticipée du mandat d'un membre du CSE Central, l'organisation syndicale représentative ayant attribué le siège correspondant aura la possibilité de l'attribuer à un autre établissement de l'Entreprise par l'intermédiaire de son DSN, ou à défaut de son DNSA, à condition d'en informer le Directeur des Relations Sociales dans le mois de la cessation du mandat.

Le cas échéant, le Directeur des Relations Sociales en informera les organisations syndicales représentatives et le CSE d'établissement concerné dans les plus brefs délais, afin que celui-ci puisse procéder au plus vite à l'élection du nouveau membre, dans le respect des dispositions prévues ci-dessus.

A défaut, le CSE d'établissement ayant élu le membre dont le mandat a cessé procédera à l'élection du nouveau membre, afin de pourvoir le poste devenu vacant après expiration du délai d'un mois.

ARTICLE 5 : INCIDENCE DES ENTRÉES ET SORTIES D'ÉTABLISSEMENTS

Article 5.1. Entrée d'établissement(s)

La Direction des Relations Sociales informera les organisations syndicales représentatives ayant procédé à la répartition des sièges entre les différents établissements de toute intégration juridique d'un établissement au sein de la Société.

Afin d'assurer au CSE Central un fonctionnement efficace et stable, les Parties conviennent qu'en cas d'opération d'intégration portant sur au moins 4 établissements, les organisations syndicales représentatives pourront procéder à une nouvelle répartition des sièges leur ayant été attribués par l'intermédiaire de leur DSN ou, à défaut, de leur DSNA.

Pour être prise en compte, cette nouvelle répartition :

- devra être notifiée au Directeur des Relations Sociales dans le mois suivant la réception ou la remise de l'information portant sur l'intégration desdits établissements ;

- devra avoir pour objet d'attribuer un ou plusieurs sièges à un ou plusieurs des établissements intégrés (dans la limite de deux sièges de titulaires et/ou de suppléants par établissement et par collège) ;

- et devra indiquer expressément à quels établissements sont retirés le ou les sièges ainsi attribués ; étant précisé que les mandats des membres du CSE Central élus dans les établissements visés prendront fin de plein droit à la date de notification de la nouvelle répartition.

La Direction des Relations Sociales informera dans les plus brefs délais les autres organisations syndicales représentatives, leurs DSN respectifs, le CSE Central et les Présidents des CSE d'établissement concernés de cette nouvelle répartition, afin que ces derniers puissent pourvoir au plus vite les sièges concernés, dans les conditions fixées à l'article 4 du présent protocole d' accord.

Article 5.2. Sortie d'établissement(s)

La Direction des Relations Sociales informera les organisations syndicales représentatives ayant procédé à la répartition des sièges entre les différents établissements de toute cession ou transfert d'un établissement hors de la Société.

Si le ou les établissements concernés ont élu un ou plusieurs membres au CSE Central en application du présent protocole d'accord, leurs mandats cesseront de plein droit au jour de la cession ou du transfert.

Le cas échéant, la Direction des Relations Sociales en informera immédiatement le CSE Central.

Les organisations syndicales représentatives ayant attribué des sièges aux établissements cédés ou transférés pourront les répartir dans les autres établissements pour la période restant à courir (dans la limite deux sièges de titulaires et/ou de suppléants par établissement et par collège).

La Direction des Relations Sociales informera dans les plus brefs délais les autres organisations syndicales représentatives, leurs DSN respectifs, le CSE Central et les Présidents des CSE d'établissement concernés des nouvelles répartitions, afin que ces derniers puissent pourvoir au plus vite les sièges vacants, dans les conditions fixées à l'article 4 du présent protocole d'accord.

ARTICLE 6 : DISPOSITIONS FINALES

Le présent accord étant conclu dans les conditions du protocole d'accord préélectoral prévues à l'article L. 2314-6 du Code du travail, sa validité est subordonnée à sa signature par la majorité des organisations syndicales ayant participé à sa négociation, dont les organisations syndicales représentatives ayant recueilli la majorité des suffrages exprimés lors des dernières élections professionnelles.

La représentativité des organisations syndicales représentatives au sein de l'Entreprise arrêtée au terme du dernier cycle électoral complet (soit le 28 février 2020) est définie comme suit :

Organisations syndicales représentatives	Pourcentage des suffrages obtenus aux dernières élections professionnelles des membres titulaires CSE tous collèges
FGTA-FO	45,80%
CFDT	25,18%
SNEC CFE-CGC	8,71%
CGT	20,31%

Le présent accord est conclu pour les besoins de l'élection des membres du CSE Central, et pour la durée des mandats desdits membres, soit jusqu'au 30 juin 2028.

Il est convenu que dans le cadre de cet accord, les organisations syndicales représentatives au sein d'un établissement mais non représentées au sein du CSEC Central seront destinataires, si elles en font la demande, des comptes rendus du CSEC ainsi que des documents de présentation des projets soumis à l'information ou à la consultation du CSE Central. Ces documents seront transmis directement par la Direction des Relations Sociales dans les 2 jours qui suivent la réunion d'information, de consultation ou d'approbation du PV.

Les organisations syndicales destinataires seront soumises aux mêmes obligations de confidentialité de secret et de discrétion que les membres du CSE Central. Leur demande d'accès aux documents visés ci-dessus implique qu'elles se reconnaissent pleinement soumises à ces obligations. En cas de non respect de ces dispositions, la transmission des documents visés ci-dessus pourra être refusée.

Le présent accord est rédigé en autant d'originaux qu'il y a de Parties signataires, un original étant remis à chaque Partie. Une version informatique de l'accord pourra être transmise aux Parties qui en feront la demande.

Une copie du présent protocole d'accord sera affichée sur les tableaux d'information du personnel, et remise ou envoyée à chaque organisation syndicale ayant participé à sa négociation.

ANNEXE 1 : LISTE DES ÉTABLISSEMENTS DISTINCTS

AIRE S/ LA LYS	**CARRE SENART**	**ETAMPES**	**L'HAY LES ROSES**
AIX EN PROVENCE	**CHALON SUD**	**EVREUX**	**LIBOURNE**
ANGERS GRAND MAINE	**CHÂLONS EN CHAMPAGNE**	**FEURS**	**LIEVIN**
ANGOULINS	**CHAMBOURCY**	**FLINS SUR SEINE**	**LIMAY**
ANNECY	**CHAMBERY CHAMNORD**	**FOUGÈRES**	**L'ISLE D'ADAM**
ANTIBES	**CHAMPS SUR MARNE**	**FOURMIES**	**LYON La Part Dieu**
ATHIS MONS	**CHARLEVILLE-MEZIERES**	**FRANCHEVILLE**	**MERIGNAC**
AUCHY LES MINES	**CHARTRES**	**GENNEVILLIERS**	**MONDEVILLE**
AVRANCHES	**CHÂTEAUNEUF**	**GIVROS**	**MONT SAINT AIGNAN**
BARENTIN	**CHATEAUROUX**	**GRENOBLE MEYLAN**	**MONTESSON**
BASSENS	**CHELLES**	**GRUCHET LE VALASSE**	**MONTIGNY**
BEAUCAIRE	**CHOLET**	**GUINGAMP**	**NEVERS**
BEGLES	**CLAYE SOUILLY**	**L ISLE D'ABEAU**	**NICE LINGOSTIERE**
BERCK	**COLLÉGIEN**	**LA CIOTAT**	**NICE TNL**
BESANÇON CHALEZEULE	**CRECHES SUR SAONE**	**LA VILLE DU BOIS**	**NIMES SUD**
BESANÇON VALENTIN	**CRETEIL SOLEIL**	**LABÈGE**	**OLLIOULES**
BOURG EN BRESSE	**DIJON TOISON D'OR**	**LAON**	**ORANGE**
BOISSEUL	**DRAGUIGNAN**	**LATTES**	**ORMESSON**
BOURGES	**DRANCY**	**LE MERLAN**	**PARIS AUTEUIL**
BREST	**ECULLY**	**LESCAR**	**PERPIGNAN**

			CLAIRA
CAEN	**EPINAL**	**LES ULIS**	**PERPIGNAN ROUSSILLON**
PONTAULT COMBAULT	**SALLANCHES**	**SAINT EGREVE**	**VALENCIENNES**
PUGET SUR ARGENS	**SANNOIS**	**ST HERBLAIN**	**VANNES**
QUETIGNY	**SARAN**	**ST JEAN DE VEDAS**	**VENETTE**
QUIMPER	**SARTROUVILLE**	**ST JEAN DE LUZ**	**VENISSIEUX**
RAMBOUILLET	**SÉGNY**	**ST PIERRE DES CORPS**	**VILLABE**
REIMS TINQUEUX	**SÈTE BALARUC**	**SAINT QUENTIN en Yvelines**	**VILLEJUIF**
RENNES CESSON	**SEVRAN**	**ST GENEVIVE des Bois**	**VILLEURBANNE**
ROANNE	**SOYAUX**	**THIERS**	**VILLIERS EN BIÈRE**
RIOM	**ST ANDRE LES VERGERS**	**TOULON Grand Var**	**WASQUEHAL**
ROSNY SOUS BOIS	**ST BRICE SOUS FORET**	**TOULOUSE PURPAN**	**DIRECTION EXECUTIVE HYPERMARCHES FRANCE (DEHF)**
SAINT MALO	**ST CLEMENT DE RIVIERE**	**TRANS EN PROVENCE**	
SALAISE	**SAINT DENIS**	**UZÈS**	

ANNEXE 2 : MODALITES DE CALCUL DU NOMBRE DE SIEGES A REPARTIR PAR ORGANISATION SYNDICALE REPRÉSENTATIVE AU SEIN DE CHACUN DES COLLÈGES*

Collège encadrement		**2**
OS	**Suffrages**	**Sièges attribués**
SNEC CFE-CGC	2652	2
Total	2652	2

Collège agents de maîtrise		**1**
OS	**Suffrages**	**Sièges attribués**
SNEC CFE-CGC	2652	1
Total	2652	1

Collège employés		**18**
OS	**Suffrages**	**Sièges attribués**
FGTA-FO	12 721	10
CFDT	6 411	5
CGT	4 327	3
Total	23 459	18

**cf article 3.2.2*

ANNEXE I - EMPLOYES – OUVRIERS

ANNEXE I - EMPLOYES – OUVRIERS 362
ARTICLE 1 Astreintes « Employés-Ouvriers » 362
Article 1-1 : Définition de l'astreinte 362
Article 1-2 : Champ d'intervention 362
Article 1-3 : Indemnisation des astreintes 362
Article 1-4 : Indemnisation en cas d'intervention physique 362
Article 1-4.1 : Forfait de déplacement 362
Article 1-4.2 : Remboursement des frais de déplacement 363
Article 1-4.3 : Temps passé en intervention 363
ARTICLE 2 Réduction et aménagement du temps de travail 363
2-4 Horaire moyen de référence du travail effectif 363
2-5 Modulation du temps de travail 363
2-2.1 Variation de l'horaire moyen et période de décompte 363
2-2.2 Lissage de la rémunération 364
2-2.3 Heures supplémentaires et complémentaires 364
2-2.4 Suivi de la modulation 364
2-2.5 Heures excédentaires et déficitaires dans le cadre de la modulation 364
2-2.5.1 Heures excédentaires 364
2-2.5.2 Heures déficitaires 364
2-2.5.3 Paiement en cours de période 365
2-2.6 Année incomplète, suspensions de contrat et indemnités 365
2-2.6.1 Arrivée en cours d'année 365
2-2.6.2 Départ en cours d'année 365
2-2.6.3 Suspensions du contrat 365
2-2.6.4 Indemnités 365
2-6 Repos Compensateur de Remplacement du paiement des heures supplémentaires ou complémentaires 366
ARTICLE 3 Employés bénéficiant de l'organisation des horaires en îlots 366
3-3 Organisation du temps de travail 366
3-1.1 Programmation indicative et délais de prévenance 366
3-1.2 Suivi de la modulation 366
3-1.3 Journées non travaillées 367
3-4 Mise en place et animation des îlots 367
ARTICLE 4 Repos supplémentaires 367
ARTICLE 5 Congés payés d'ancienneté supplémentaires 367
ARTICLE 6 Entretien annuel 368
ARTICLE 7 Complément de salaire en cas de maladie ou accident 368
ARTICLE 8 Mutation d'un établissement à un autre 369
ARTICLE 9 Indemnité de licenciement 369
ARTICLE 10 Allocation de départ en retraite 369
ARTICLE 11 Classification des emplois de la catégorie « employés » 369
- FILIERE « VENTE » 369
- FONCTIONS COMMUNES A TOUS LES SERVICES 372
- FILIERE « CAISSES - ACCUEIL» 373
- FILIERE « VENTE - CAISSES - ACCUEIL» 373
- FILIERE « ADMINISTRATIF» 374
- FILIERE « SECURITE» 375
- FILIERE « ENTRETIEN» 375
- FILIERE « DECORATION» 375
- FILIERE « RECEPTION» 376

- FILIERE « CENTRE-AUTO» 376
- FILIERE « SERVICE APRES-VENTE» 377
- FILIERE « LOGISTIQUE» 377
- FILIERE « INFORMATIQUE & TELEMARKETING» 378
- FILIERE « COMMERCE INTERNATIONAL» 379
ARTICLE 12 Tableau de correspondance 380
VENTE 380
CAISSES 381
ADMINISTRATIF 381
SECURITE 381
ENTRETIEN 381
DECORATION 381
RECEPTION 382
SERVICE APRES VENTE 382
CENTRE AUTO 382
LOGISTIQUE 382
INFORMATIQUE & TELEMARKETING 382
COMMERCE INTERNATIONAL 383

ANNEXE I - EMPLOYES – OUVRIERS

ARTICLE 1 Astreintes « Employés-Ouvriers »

Article 1-1 : Définition de l'astreinte

L'astreinte est la période pendant laquelle le salarié, sans être à la disposition permanente et immédiate de l'employeur, a l'obligation de demeurer à son domicile ou à proximité afin d'être en mesure d'intervenir pour accomplir un travail au service de l'entreprise.

L'organisation des périodes d'astreintes devra faire l'objet d'une validation préalable par la hiérarchie et sera formalisée.

Article 1-2 : Champ d'intervention

Le champ d'intervention du personnel d'astreinte est limité aux dépannages et réparations urgentes, nécessaires au maintien en fonctionnement des installations et équipements matériels. Sont exclus les travaux neufs, modifications d'installation ou travaux d'entretien programmés.

Article 1-3 : Indemnisation des astreintes

La contrepartie à la sujétion de l'astreinte prévue par l'article 5-10.2 « Les astreintes » du Titre 5 « DUREE ET ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL » de la Convention collective nationale du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire est constituée d'une indemnité versée mensuellement et fixée à **16% du taux horaire de l'intéressé par heure d'astreinte effectuée**.

Ce taux est porté à **21% à partir de la 501ème heure d'astreinte effectuée** au cours de la même période annuelle de décompte telle que prévue à l'article 5-3 du Titre 5 de la Convention Collective d'Entreprise CARREFOUR.

Ce taux est porté à **26% à partir de la 1001ème heure d'astreinte effectuée** au cours de la même période annuelle de décompte telle que prévue à l'article 5-3 du Titre 5 de la Convention Collective d'Entreprise CARREFOUR.

Cette revalorisation du taux est applicable sur toute la période de décompte annuelle.

Article 1-4 : Indemnisation en cas d'intervention physique

Les dispositions des articles 1-4.1, 1-4.2 et 1-4.3 suivants s'appliquent en cas d'intervention physique effectuée dans le cadre d'une astreinte.

Article 1-4.1 : Forfait de déplacement

Le temps de déplacement sera indemnisé selon le régime forfaitaire ci-dessous :

Si la distance aller-retour entre l'établissement de rattachement du salarié et son domicile est :

- **inférieure à 5 km : rémunération forfaitaire de 20 minutes** (couvrant l'aller et le retour),
- **supérieure à 5 km et inférieure ou égale à 20 km : rémunération forfaitaire de 40 minutes** (couvrant l'aller et le retour),
- **supérieure à 20 km : rémunération forfaitaire de 1 heure** (couvrant l'aller et le retour)

Cette rémunération forfaitaire est calculée en fonction du taux horaire de chaque salarié concerné.

Le forfait déplacement dans le cadre d'une astreinte est considéré comme temps de travail effectif.

Article 1-4.2 : Remboursement des frais de déplacement

Les **frais de déplacement engagés** (aller-retour entre l'établissement de rattachement du salarié et son domicile) par le salarié d'astreinte lui seront remboursés par le biais d'une note de frais mensuelle sur la base de la « procédure voyages et déplacements » en vigueur.

Article 1-4.3 : Temps passé en intervention

Les interventions effectuées dans le cadre d'une astreinte seront considérées comme temps de travail effectif.

Si le temps d'intervention effectif est inférieur à une heure, le salarié perçoit un complément d'indemnisation correspondant au temps restant à courir dans la limite de cette première heure. Ce complément d'indemnisation n'est pas assimilé à du temps de travail effectif.

Le temps d'intervention effectif est rémunéré conformément aux dispositions légales et conventionnelles en vigueur.

ARTICLE 2 Réduction et aménagement du temps de travail.

Les dispositions du présent article sont applicables aux employés, qu'ils soient sous contrat à durée déterminée ou indéterminée, à temps complet ou à temps partiel, sauf précisions particulières pour ce qui concerne ces derniers.

2-1 Horaire moyen de référence du travail effectif

L'horaire moyen de référence hebdomadaire du temps de travail effectif des employés à temps complet est réduit à 35 heures.

La réduction du temps de travail n'entraîne aucune diminution de la rémunération.

L'horaire moyen de référence hebdomadaire du temps de travail effectif des employés à temps partiel est celui prévu à leur contrat de travail.

La « base contrat » théorique journalière est égale à 1/5ème de l'horaire moyen de référence hebdomadaire du salarié concerné.

La durée quotidienne de travail effectif de chaque employé ne peut excéder 10 heures.

L'amplitude journalière, correspondant au nombre d'heures séparant le début de la journée de travail de son achèvement, est ramenée à 11 heures pour les salariés de la catégorie « employé-ouvrier ».
L'amplitude journalière se distingue de la durée journalière maximale de travail effectif par le fait qu'elle inclut les interruptions de travail et les pauses.
Toutefois, en fonction des nécessités du rayon ou service, la durée de cette amplitude journalière pourra être portée de façon exceptionnelle pour les salariés amenés à participer à un inventaire, à 14 heures.

2-2 Modulation du temps de travail

2-2.1 Variation de l'horaire moyen et période de décompte

La durée hebdomadaire du travail peut varier dans une plage de plus ou moins 3 heures par rapport à l'horaire moyen de référence.

Pour les salariés qui bénéficient des horaires en îlots ou de toute autre formule d'auto organisation de leurs horaires par un groupe de salariés, la durée hebdomadaire du travail peut varier dans une plage de plus ou moins 4 heures par rapport à l'horaire moyen de référence

2-2.2 Lissage de la rémunération

La rémunération mensuelle correspondant à l'horaire moyen de référence est lissée sur la période annuelle de décompte.

2-2.3 Heures supplémentaires et complémentaires

Les heures supplémentaires supportant les majorations y afférentes, sont :

à la semaine, les heures effectuées au-delà de l'horaire moyen de référence hebdomadaire des employés à temps complet et en dehors du cadre de la modulation défini au 2-2.1 ci-dessus,

à la fin de la période de décompte annuel, les heures dépassant le volume horaire annuel de travail effectif des employés à temps complet.

En deçà de ces deux limites, les heures effectuées sont des heures complémentaires.

2-2.4 Suivi de la modulation

Un compte individuel, présentant la situation des heures comptabilisées, est tenu à jour et communiqué au salarié avec son bulletin de paie mensuel.

Ce compte permet de suivre la compensation des semaines de forte et faible activité. Il ne pourra être effectué plus de 6 semaines consécutives sur la limite haute de la modulation.

Une synthèse de l'état des comptes sera présentée chaque trimestre au Comité d'Établissement.

Ne sont comptabilisées dans cette synthèse que les heures effectuées dans les limites de la modulation.

Les heures éventuellement effectuées au-delà ou en deçà du cadre de la modulation sont, soit payées conformément au paragraphe 2-2.3 de l'Annexe I –EMPLOYES-OUVRIERS- dans la limite du contingent annuel, ou récupérées conformément au paragraphe 2-3 de l'Annexe I –EMPLOYES-OUVRIERS- pour la partie qui excéderait ce contingent, soit prélevées au moment de chaque période d'arrêté de paie conformément aux dispositions légales.

2-2.5 Heures excédentaires et déficitaires dans le cadre de la modulation

2-2.5.1 Heures excédentaires

Les heures excédentaires effectuées par rapport à l'horaire annuel de référence défini au 5-3.2 du Titre 5 sont, au choix du salarié, dans la limite du contingent annuel :

- soit payées,
- soit remplacées par un repos compensateur conformément à l'article 2-3 de la présente Annexe 1.

Au-delà du contingent annuel, ces heures sont automatiquement remplacées par un repos compensateur conformément à l'article 3 du présent Titre.

Si en cours de période de décompte annuel, le nombre d'heures excédentaires effectué par un salarié lui permet la prise d'une journée entière de repos, cette journée, prise à sa demande avec l'accord de son responsable, vient en déduction de l'excédent constaté sans tenir compte de la limite inférieure de la modulation. Cette journée de repos prise est comptabilisée sur la « base contrat » théorique journalière du salarié concerné (soit une base de 7 heures pour un salarié à temps complet). La prise de journée entière de repos est cumulable dans la limite d'une semaine, soit 5 jours.

2-2.5.2 Heures déficitaires

Les heures déficitaires par rapport à l'horaire annuel de référence défini au 5-3.2 du Titre 5 sont :

- soit retenues sur les paies des mois suivants selon un échéancier d'au maximum six mois, déterminé avec l'intéressé,

- soit, en accord avec le salarié, récupérées au cours des mois suivants, dans la limite de la marge supérieure de la modulation. Dans ce cas, l'horaire annuel de référence de la nouvelle période de décompte sera augmenté d'autant pour le salarié concerné.

2-2.5.3 Paiement en cours de période

Le salarié aura la possibilité de demander le paiement des heures excédentaires de son compteur de modulation à l'arrêté de paie du mois de juin dès lors que ce dernier a atteint 21 heures.
La demande devra être faite dans les cinq premiers jours ouvrables du mois de juillet pour un paiement avec la paie du mois de juillet.

2-2.6 Année incomplète, suspensions de contrat et indemnités

2-2.6.1 Arrivée en cours d'année

En cas d'arrivée en cours de période de décompte annuel, le volume annuel d'heures à effectuer est calculé en multipliant la référence hebdomadaire de travail effectif par le nombre de semaines et fractions de semaine restant à courir selon les règles visées au 5-3.2 du Titre 5.

Pour les salariés qui atteignent 3 mois d'ancienneté en cours de période de décompte annuel, les jours de repos supplémentaires prévus à l'article 4 de la présente annexe sont attribués à raison de 0,5 jour par mois entier restant à courir jusqu'à la fin de la période de décompte.

2-2.6.2 Départ en cours d'année

En cas de départ en cours de période de décompte annuel, le volume annuel d'heures à effectuer est calculé en multipliant la référence hebdomadaire de travail effectif par le nombre de semaines et fractions de semaine écoulées selon les règles visées au 5-3.2 du Titre 5. La régularisation de la rémunération entre automatiquement dans le calcul du solde de tout compte.

Le nombre d'heures excédentaires ou déficitaires observé sur le compte individuel au jour du départ est soit payé, soit retenu.

Les droits aux jours de repos supplémentaires prévus à l'article 4 de la présente annexe sont appréciés, au jour du départ, à raison de 0,5 jour par mois entier travaillé et comparés au nombre de jours réellement pris. Le solde est soit payé soit retenu.

2-2.6.3 Suspensions du contrat

En cas d'interruption de la période de décompte annuel pour les motifs suivants : période de chômage partiel, maladie, maternité, accident, absences autorisées conventionnelles, formation, repos compensateurs obligatoires et de remplacement, et, plus généralement toute absence autorisée et indemnisée, chaque semaine complète d'interruption est comptabilisée sur la base de l'horaire de référence hebdomadaire et chaque jour d'interruption est comptabilisé sur la « base contrat » théorique journalière définie au 2-1 de la présente Annexe. Pour ce qui concerne les absences autorisées et rémunérées dans le cadre de la récupération des jours fériés travaillés, elles sont comptabilisées pour le nombre d'heures réellement travaillé le jour férié.

Ces heures viennent s'ajouter aux heures de travail effectif réalisées pour maintenir le volume annuel prévu au 5-3.2 du Titre 5. Toutefois, dans la limite des interruptions ci-dessus énumérées, les heures éventuellement effectuées au delà des limites de la modulation ne rentrent pas dans le contingent annuel, ne donnent pas lieu au calcul du repos compensateur obligatoire et à majoration pour heures supplémentaires.

2-2.6.4 Indemnités

En cas d'absence, quel qu'en soit le motif, la rémunération mensuelle lissée est réduite, et, le cas échéant, l'absence est indemnisée sur la base de la rémunération lissée, le tout selon les règles légales et conventionnelles en vigueur.

2-3 Repos Compensateur de Remplacement du paiement des heures supplémentaires ou complémentaires

Les heures effectuées qui viendraient à dépasser le contingent annuel d'heures supplémentaires sont obligatoirement remplacées par un Repos Compensateur de Remplacement.

Les heures au delà du volume horaire annuel effectué par le salarié concerné, peuvent être, à son choix, remplacées par un Repos Compensateur de Remplacement.

Elles ne s'imputent pas sur le contingent annuel d'heures supplémentaires conformément à l'article L. 3121-25 du Code du travail.

Les heures transformées en Repos Compensateur de Remplacement sont majorées s'il s'agit d'heures supplémentaires.

En fin de période de décompte annuel, ces Repos Compensateurs de Remplacement sont portés à la connaissance du salarié sur une fiche récapitulative annexée au bulletin de paie.

Cette fiche est débitée par la prise d'un repos compensateur dans l'année suivant l'ouverture des droits, sous la forme de journées entières planifiées en accord avec le supérieur hiérarchique et correspondant à la base contrat théorique journalière définie au 2-1 de la présente Annexe.. Elle ne peut en aucun cas être soldée par un paiement, sauf rupture du contrat de travail. Le reliquat éventuel ne permettant pas de constituer une journée entière, est reporté sur la période suivante.

ARTICLE 3 Employés bénéficiant de l'organisation des horaires en îlots

Les parties signataires souhaitent mettre en place, sur la base du volontariat, une formule d'organisation du travail dite en « horaires îlots » visant à mieux satisfaire les intérêts des clients, du personnel et de l'entreprise.
L'organisation des horaires en îlots doit permettre d'offrir à chaque employé concerné la possibilité d'organiser lui-même ses horaires, en accord avec ses collègues, dans le cadre des plans de charge établis par le responsable du secteur.
Ainsi les salariés qui souhaitent légitimement bénéficier d'une plus grande souplesse dans la fixation de leurs horaires aux fins, notamment, de pouvoir mener avec plus de liberté leurs obligations familiales ou extra professionnelles, pourront se voir proposer, chaque fois que cela sera possible, l'organisation de leur travail en horaires îlots.
Les parties signataires souhaitent rappeler que cette organisation peut être mise en place dans tous les secteurs même si elle est particulièrement adaptée aux spécificités du secteur caisses.

3-1 Organisation du temps de travail

Les horaires îlots s'inscrivent dans le cadre des dispositions de l'article L. 3123-8 du Code du travail relatif au temps partiel choisi et de l'article 5-3 du Titre 5 , et de l'article 2 de la présent annexe relatifs à la modulation des horaires sur l'année sous réserve des conditions particulières qui suivent.

3-1.1 Programmation indicative et délais de prévenance

Chaque responsable du secteur établit, sur la base du programme annuel les plans de charges d'îlot. Chaque plan de charge définitif est mis à disposition des employés concernés au moins 3 semaines à l'avance sur l'outil de planification des horaires. En cas de circonstances exceptionnelles le responsable du secteur peut être amené à modifier le plan de charge sans délai. Les modifications d'horaire consécutives devront obtenir l'accord du salarié concerné.

3-1.2 Suivi de la modulation

Compte tenu de la liberté dont ils disposent pour composer leurs horaires, les employés en horaires îlots ne peuvent effectuer des heures au-delà du cadre de la modulation sauf demande du responsable en cas de circonstance exceptionnelle.

3-1.3 Journées non travaillées

La faculté de ne pas tenir compte de la limite inférieure de la modulation prévue au troisième alinéa du 2-2.5.1 de la présente annexe est ouverte aux salariés pratiquant l'organisation des horaires en îlots qui peuvent bénéficier volontairement, par anticipation, de journées entières non travaillées dans la limite de leur base horaire hebdomadaire contractuelle.

3-2 Mise en place et animation des îlots

Le travail en îlots implique que chacun prenne conscience de la nécessaire solidarité entre les salariés telle qu'affirmée par les partenaires sociaux, permettant une meilleure répartition des charges inhérentes à la satisfaction des clients.
La mise en place d'horaires en îlots dans un secteur ne pourra s'effectuer qu'avec l'adhésion d'un nombre suffisant de volontaires déterminé par le responsable de service (au moins 20 volontaires pour le secteur).
Les volontaires seront amenés à signer un contrat de travail ou un avenant à leur contrat de travail conformément aux dispositions du présent titre.
Les volontaires pourront décider de se retirer de l'organisation des horaires en îlots dans les deux mois qui suivent la signature de leur contrat de travail ou de leur avenant.
La composition de l'îlot est déterminée par le responsable du secteur.
Dès la mise à disposition des plans de charge, chaque employé positionne puis modifie si nécessaire dans le respect des règles de fonctionnement des horaires îlots, ses horaires pendant les horaires de permanence.
Il est accordé au salarié concerné un forfait de 5 minutes pour chaque semaine au cours de laquelle il a effectivement travaillé.
Le ou la conseiller (e) s'assure que le plan de charge est complété en totalité. Il informe le responsable du secteur des anomalies de fonctionnement de l'îlot pour qu'il décide de réajuster les horaires, si nécessaire, dans le respect du fonctionnement des horaires en îlots. »

ARTICLE 4 Repos supplémentaires

Pour les employés ayant une ancienneté au moins égale à 3 mois au premier jour de la période annuelle de décompte, six jours ouvrables de repos supplémentaires payés sont attribués au titre de la réduction du temps de travail. Ces jours seront pris sous la forme d'une sixième semaine de congés.

Le droit à repos supplémentaire est réduit de 1 jour par tranche de deux mois civils consécutifs d'absence au cours de la période de décompte, quel que soit le motif de l'absence à l'exception du congé maternité.

Selon les cas, la réduction pourra se traduire dans l'ordre ci-après, soit par une diminution du nombre de jours de repos restant à prendre, soit par un débit du compteur de modulation égal à 1/6ème de l'horaire hebdomadaire contractuel, soit par une retenue sur salaire d'un montant équivalent.

Toutefois, le salarié présent au 1er jour de la période de décompte annuelle peut opter :
- soit pour le paiement de la totalité de ses repos supplémentaires acquis. Ceux-ci lui seront alors réglés avec la paie du mois de février N+1 sur la base de 1/26ème de son salaire de base.
- soit par l'alimentation du compte épargne temps de la totalité de ses repos supplémentaires acquis. Ces jours apparaîtront dans le compte épargne temps sur la paie du mois de février de l'année N+1, exprimés en jours entiers ouvrés.

Ces options seront matérialisées par un écrit remis au service paie du magasin au plus tard à la fin du mois de janvier de l'année N.

ARTICLE 5 Congés payés d'ancienneté supplémentaires.

Le nombre de jours ouvrables de congés supplémentaires d'ancienneté tel que prévu au 7-1.2 de l'article 7-1 de la Convention Collective de Branche est modifié comme suit pour les salariés relevant du 1er collège :

1 jour après 8 ans d'ancienneté dans l'entreprise
2 jours après 10 ans d'ancienneté dans l'entreprise
3 jours après 15 ans d'ancienneté dans l'entreprise

4 jours après 20 ans d'ancienneté dans l'entreprise
5 jours après 25 ans d'ancienneté dans l'entreprise

ARTICLE 6 Entretien annuel

Les salariés de la catégorie employés des entreprises entrant dans le champ d'application de l'accord bénéficient d'un entretien annuel avec leur responsable intitulé « Suivi Individuel de Performance et de Professionnalisation ».

Chaque année, lors du Suivi Individuel de Progrès et de Professionnalisation, la hiérarchie devra proposer systématiquement aux salariés de niveau 1B ayant une ancienneté supérieure ou égale à 10 ans au 1er janvier de l'année en cours, de passer un entretien formalisé avec son N+1 et son N+2 afin d'échanger sur ses motivations et ses aptitudes à évoluer vers une fonction classée dans le niveau 2.
La méthodologie relative à cet engagement est détaillée à l'article 6-7 « Dispositif d'évaluation des salariés de niveau 1B » du Titre 6 « Classification des emplois »

La Direction s'engage à ce que la copie du document d'évaluation soit transmise au collaborateur à l'issue de l'entretien.

ARTICLE 7 Complément de salaire en cas de maladie ou accident

Après 6 mois de présence continue dans l'entreprise, le salarié absent pour maladie ou accident se voit maintenir une garantie de ressources dans les conditions suivantes :

Le délai de carence est de 8 jours pour les arrêts de travail survenant au cours de la première année de présence continue dans l'entreprise ; il est ramené à 3 jours pour les arrêts de travail survenant après un an de présence continue.
Le délai de carence ne joue pas :

si aucun arrêt de travail n'est intervenu au cours des douze mois le précédant,
en cas d'hospitalisation, quelle qu'en soit la durée,
en cas d'hospitalisation de jour (avec mention de ce type d'hospitalisation sur le justificatif d'absence),
en cas de maladie entraînant un arrêt de travail de plus d'un mois,
en cas d'accident de travail ou de trajet et de maladie professionnelle.

Les périodes d'indemnisation des arrêts de travail pour maladie sont fixées comme suit :

- de 6 mois à 1 an de présence continue dans l'entreprise …… 30 jours à 100%
- de 1 an à 5 ans de présence continue dans l'entreprise..... 45 jours à 100%
- de 5 ans à 10 ans de présence continue dans l'entreprise.....75 jours à 100%
- de 10 ans à 20 ans de présence continue dans l'entreprise …… 90 jours à 100%
- après 20 ans de présence continue dans l'entreprise .....120 jours à 100%

En cas d'accident de travail ou de trajet la durée d'indemnisation est de :
Sans condition de présence préalable et dès le premier jour de l'arrêt..... 90 jours à 100%
Après 20 ans de présence continue dans l'entreprise..... 120 jours à 100%

La condition de présence s'apprécie au 1er jour de l'arrêt de travail initial.

Modalités de l'indemnisation :

Le salaire est payé intégralement pendant les périodes d'indemnisation à 100% ci-dessus définies. En application de l'article 35 du décret du 29 décembre 1945 *[modifié par Décret 85-1353 1985-12-17 JORF 21 décembre 1985 et Décret n°2021-428 du 12 avril 2021 - art. 1]*, l'entreprise est subrogée dans les droits des salariés aux prestations en espèces de la sécurité sociale. Les prélèvements sociaux effectués sur les indemnités journalières de sécurité sociale sont à la charge du salarié.

Pour le personnel à temps partiel ne relevant pas de la modulation du temps de travail et effectuant un nombre d'heures de travail supérieur à celui prévu par contrat, le salaire de référence servant de base au calcul du complément

de salaire sera déterminé en prenant en compte la moyenne d'heures de travail réelles effectuées par l'intéressé au cours des trois derniers mois civil précédant le premier jour de l'absence.

ARTICLE 8 Mutation d'un établissement à un autre

La mutation souhaitée par un salarié et acceptée par la hiérarchie n'entraînera pas de rupture de son contrat de travail et fera l'objet d'un avenant fixant les conditions de cette mutation.

ARTICLE 9 Indemnité de licenciement

L'indemnité de licenciement est calculée sur les bases suivantes :

Pour une présence ininterrompue dans l'entreprise de 2 ans à 5 ans, l'indemnité de licenciement est calculée sur la base de 2/10ème de mois par année de présence.
Au delà de 5 ans de présence ininterrompue, l'indemnité est calculée sur la base de 3/10ème de mois par année de présence dans l'entreprise.

L'indemnité ne peut excéder 6 mensualités.

ARTICLE 10 Allocation de départ en retraite

Le montant brut de l'allocation de départ en retraite ou de mise à la retraite versée à un salarié qui quitte volontairement l'entreprise pour faire valoir ses droits à pension de vieillesse ou qui est mis à la retraite dans le respect des dispositions légales en vigueur, est calculé comme suit :
Un mois à partir de dix ans d'ancienneté auquel s'ajoute 1/2 mois par année d'ancienneté au-delà de dix ans d'ancienneté.

Le montant brut de l'allocation est plafonné à six mensualités.

Le versement de l'allocation de départ volontaire en retraite est subordonné à la remise par le salarié de tout élément justifiant de la liquidation effective de sa pension de vieillesse.

Exemple : un salarié ayant 15 ans d'ancienneté percevra une allocation de départ à la retraite de : 1 mois pour 10 ans + 0.5mois X 5 ans = 3.5 mois

ARTICLE 11 Classification des emplois de la catégorie « employés »

- FILIERE « VENTE »

EQUIPIER(E) DE VENTE	**NIVEAU : I**

Approvisionne les rayons à partir d'opérations de manutention dans le respect de l'implantation, de la qualité des produits et de leur rotation :

- prend les marchandises sur le lieu de stockage et les apporte en rayon ;
- installe les produits ; effectue des opérations simples de montage ;
- réalise les opérations de nettoyage, de rangement des rayons et des zones de transit ;
- met en place l'étiquetage ;
- enlève et enregistre les marchandises non vendables ; trie les déchets ;
- effectue et saisit les comptages périodiques de stock ;
- garnit, conditionne, pèse et étiquette les produits.

ASSISTANT(E) DE VENTE **NIVEAU : II**

Conseille et incite les clients dans leurs décisions d'achat en valorisant l'offre marchandise et l'image de l'entreprise grâce à une connaissance approfondie des produits :

- accueille les clients, identifie leurs besoins et les sert ;
- propose et oriente le choix du client en faisant valoir les avantages du produit ou du service ;
- conseille le client sur le mode de conservation, de consommation ou d'utilisation du produit ;
- prépare le produit à la vente ; effectue des interventions simples (montage, réglage) ;
- implante les produits et les met en scène sur le lieu de vente. Adapte l'approvisionnement au flux client ;
- effectue les auto contrôles d'hygiène, de sécurité, de qualité ; retire les produits non vendables ;
- prépare, garnit et fait cuire les plats à partir de produits semi-finis.

ASSISTANT(E) SPECIALISE(E) DE VENTE **NIVEAU : II**

Conseille et incite les clients dans leur décision d'achat en valorisant l'offre marchandise et l'image de l'entreprise grâce à une information plus personnalisée et une connaissance approfondie de produits complexes dans le domaine exclusif de la Parapharmacie.

- accueille les clients, identifie leurs besoins et les sert ;
- conseille le client sur le mode de conservation, de consommation ou d'utilisation du produit ;
- démontre ou explique les caractéristiques, et les avantages distinctifs des produits. Répond aux questions des clients ;
- enregistre et encaisse les ventes ;
- implante les produits et les met en scène sur le lieu de vente. Adapte l'approvisionnement au flux client ;
- effectue les auto contrôles d'hygiène, de sécurité, de qualité ; retire les produits non vendables ;
-
- La fonction du niveau II échelon C inclut l'exécution des tâches des fonctions et des échelons inférieurs.

ASSISTANT(E) DE FABRICATION **NIVEAU : II**

Réalise un assemblage d'ingrédients ou une préparation qui nécessite de modifier la matière première, mais sans avoir besoin d'une formation technique diplômante du type CAP dans les domaines suivants exclusivement :
- boulangerie, viennoiserie, pâtisserie
- composition florale
- volaille traditionnelle
- pizza, rôtisserie, traiteur
- cafétéria
- poissonnerie
- stand faim de journée

- accueille les clients, identifie leurs besoins et les sert ;
- propose et oriente le choix du client en faisant valoir les avantages du produit ou du service ;
- conseille le client sur le mode de conservation, de consommation ou d'utilisation du produit ;
- prépare le produit à la vente ; effectue des interventions simples (montage, réglage) ;
- implante les produits et les met en scène sur le lieu de vente. Adapte l'approvisionnement au flux client ;
- effectue les auto contrôles d'hygiène, de sécurité, de qualité ; retire les produits non vendables ;
- prépare, garnit et fait cuire les plats à partir de produits semi-finis.

La fonction du niveau II échelon C inclut l'exécution des tâches des fonctions et des échelons inférieurs.

CONSEILLER(E) DE VENTE **NIVEAU : III**

Développe la vente des produits par le contrôle de la qualité et leur mise en valeur ; facilite l'achat des clients et maîtrise la gestion des flux de marchandise :

- approvisionne les linéaires en magasin ;
- accueille, oriente, conseille les clients et propose les produits ;
- propose des actions de théâtralisation des marchandises ;
- suit l'évolution des sous-familles de produits et suggère des améliorations pour optimiser la présentation du rayon et développer les ventes ;
- suit les ventes, les stocks, la démarque et propose des quantités d'achat ;
- analyse les relevés de prix et propose des mesures correctives ;
- valide les commandes d'approvisionnement ; peut enregistrer et encaisser les ventes ;
- prépare et suit les commandes des clients. Traite tout retour de marchandise.

CONSEILLER(E) DE SERVICES FINANCIERS **NIVEAU : III**

Présente, conseille et vend des produits et services financiers :

-
- accueille les clients. Recueille, analyse et suscite leurs besoins ;
- fait la promotion de l'ensemble des produits et services financiers ;
- propose et vend une solution conforme ou complémentaire au besoin du client ;
- effectue des opérations de gestion courante ;
- identifie, contrôle et saisit les éléments constitutifs du dossier client dans le respect du secret professionnel ;
- argumente le réexamen de certains dossiers auprès des services centraux ;
- installe, vérifie et gère son fond de caisse et son stock de documents.
- obtient des rendez-vous par téléphone ou par prospection en magasin.

VENDEUR(SE) DE PRODUITS ET SERVICE **NIVEAU : III**

Vend des produits et services, identifiés par l'entreprise, dont la technicité et la complexité nécessitent une compétence professionnelle particulière et une écoute client importante :

- recherche systématiquement le contact avec les clients, identifie leurs besoins et propose la solution adaptée ou complémentaire ;
- démontre ou explique les caractéristiques, le fonctionnement et les avantages distinctifs des produits et services. Répond aux questions des clients ;
- prend et suit les commandes. Émet les documents nécessaires à la vente ;
- produit de nouvelles ventes en effectuant un suivi personnalisé des clients ;
- limite l'attente des clients et optimise la durée du contact commercial ;
- installe, met en valeur et en situation la marchandise en exposition. Contrôle l'étiquetage et l'information client ;
- se tient informé des caractéristiques techniques des produits et services à la vente.

TECHNICIEN(NE) DE FABRICATION **NIVEAU : III**

Réalise des produits destinés à la vente, dans le respect de recettes, de méthodes et de critères de qualité définis par l'entreprise, le métier et la réglementation :

- fabrique, prépare ou transforme à partir de matières premières en veillant à la qualité et à la maîtrise des coûts de fabrication ;
- équilibre sa production en fonction du flux client et de la fraîcheur du produit. Participe à l'approvisionnement du rayon;

- tient à jour le cadencier de vente ou de préparation, détermine en conséquence la production prévisionnelle et gère le flux de matières premières et d'emballages ;
- vérifie que la qualité des matières premières réceptionnées est propre à la fabrication ; effectue des auto contrôles des produits et des environnements ; informe la hiérarchie des écarts constatés ;
- réalise les commandes particulières des clients ;
- peut conseiller le client sur la qualité et la composition des produits fabriqués et être amené à le servir.

ANIMATEUR(TRICE) DE VENTE **NIVEAU : IV**

Sous la responsabilité de son supérieur hiérarchique, organise la vente de famille de produits :

- seconde ou supplée son supérieur hiérarchique en cas d'absence occasionnelle de celui-ci ;
- maîtrise les mécanismes de la gestion commerciale ;
- respecte et fait appliquer les bonnes pratiques du métier ;
- anime et coordonne le travail de l'équipe qui lui est confiée ;
- participe à la mise en rayon et à la vente des produits ;
- assure les travaux comportant une part d'initiative ;
- s'assure du respect du niveau d'exigence défini dans son service ;
- fait part à son responsable de suggestions d'amélioration de l'organisation du travail ou de développement des ventes.

- FONCTIONS COMMUNES A TOUS LES SERVICES

EQUIPIER(E) DE SERVICE **NIVEAU : I**

Réalise pour un service des travaux élémentaires ne nécessitant pas la maîtrise de techniques particulières :

- effectue des opérations simples d'entretien, de décoration, de sécurité, d'administration, de réception ou de service client ;
- maintient propres et en ordre le matériel courant, les locaux et l'environnement de l'établissement ;
- repère les dysfonctionnements ponctuels de matériel ou d'équipement ;
- aide un salarié qualifié.

ANIMATEUR(TRICE) DE SERVICE **NIVEAU : IV**

Sous la responsabilité de son supérieur hiérarchique, effectue les activités propres à un service dont il coordonne le fonctionnement :

- seconde ou supplée son supérieur hiérarchique en cas d'absence occasionnelle de celui-ci ;
- anime et coordonne le travail de l'équipe qui lui est confiée ;
- assure les travaux comportant une part d'initiative ;
- s'assure du respect du niveau d'exigence défini dans son service ;
- fait part à son responsable de suggestions d'amélioration de l'organisation du travail ou de la qualité des prestations rendues ;
- s'assure de la qualité et de la conformité du matériel ou des procédures utilisées ;
- propose et active les mesures préventives du risque accident du travail.

- FILIERE « CAISSES - ACCUEIL»

ASSISTANT(E) ACCUEIL **NIVEAU : II**

Effectue les remboursements et les autres activités liées au service client dans le respect des normes d'accueil ; assure l'information associée à l'acte commercial :

- rembourse le client et assure la reprise des articles
- accueille, renseigne, oriente le client vers les différents services et gère leurs réclamations ;
- réceptionne, enregistre et restitue le matériel en retour service après vente ;
- prend les mesures pour faciliter le passage du client à l'accueil / au service après vente;
- remet au client les échantillons et autres offres commerciales ;
- établit les factures, les garanties, documents SAV et tout autre document réglementaire ;
- occupe ponctuellement le poste d'hôtesse de caisse en cas de nécessité et exerce occasionnellement des activités annexes (standard relais, messages micro) ;
- installe, vérifie, gère son fond de caisse et restitue sa caisse.

ASSISTANT(E) DE CAISSE **NIVEAU : II**

Effectue les opérations d'enregistrement, d'encaissement, de prélèvement et d'information associées à la vente des articles :

- enregistre les articles, encaisse les ventes et contrôle les moyens de paiement ;
- accueille, renseigne, oriente les clients et fait remonter les remarques et suggestions aux services compétents ;
- installe, vérifie, gère son fond de caisse et restitue sa caisse ;
- établit les factures, les garanties et tout autre document réglementaire ;
- assure la reprise, le tri, le rangement et le remboursement des articles en cas d'affectation ponctuelle ;
- exerce ponctuellement des activités annexes (arrière caisses, accueil, enquête client, animation, vérification de prix).

CONSEILLER(E) SERVICE CAISSES **NIVEAU : III**

Coordonne l'activité d'une ligne de caisses :

- effectue les opérations d'ouverture, de clôture et d'administration de la ligne de caisses et des caisses périphériques ;
- accueille, informe le personnel de caisse et propose les horaires au Chef de service en fonction du plan de charge établi ;
- gère les litiges et prend toutes les mesures pour faciliter le passage du client en caisse ;
- contrôle le fonctionnement, la propreté et le rangement des caisses ; vérifie que les anomalies signalées ont été traitées ;
- contrôle et rappelle les règles et les procédures en vigueur dans le service ;
- effectue des contrôles spécifiques contribuant à la réduction de la démarque au passage en caisse et à l'accueil ;
- participe à l'accueil et à la formation des nouveaux embauchés.

- FILIERE « VENTE - CAISSES - ACCUEIL»

ASSISTANT(E) COMMERCIAL(E) **NIVEAU : II**

Exerce plusieurs fonctions/tâches de différents secteurs d'activité dans le cadre de spécialités différentes relevant des emplois de niveau 1 et 2 de la filière « vente » et de la filière « caisses-accueil ». Il assure l'ensemble des tâches afférentes, tant au poste principal qu'au poste secondaire qu'il est amené à occuper :

- Approvisionne les rayons à partir d'opérations de manutention dans le respect de l'implantation, de la qualité des produits et de leur rotation ;
- Conseille et incite les clients dans leurs décisions d'achat en valorisant l'offre marchandise et l'image de l'entreprise grâce à une connaissance approfondie des produits ;
- Conseille et incite les clients dans leurs décisions d'achat en valorisant l'offre marchandise et l'image de l'entreprise grâce à une information plus personnalisée et une connaissance approfondie de produits complexes dans le domaine exclusif de la Parapharmacie ;
- Réalise un assemblage d'ingrédients ou une préparation qui nécessite de modifier la matière première, mais sans avoir besoin d'une formation technique diplômante du type CAP dans les domaines suivants exclusivement : boulangerie, viennoiserie, pâtisserie, composition florale, volaille traditionnelle, pizza, rôtisserie, traiteur, cafétéria, poissonnerie, stand faim de journée ;
- Effectue les opérations d'enregistrement, d'encaissement, de prélèvement et d'information associées à la vente des articles ;
- Effectue les remboursements et les autres activités liées au service client dans le respect des normes d'accueil, assure l'information associée à l'acte commercial.

Il est précisé que l'ensemble des descriptifs de ces fonctions/tâches figurent sous chacun des intitulés de la classification des emplois concernés des niveaux 1 et 2 de la filière « vente » et de la filière « caisses-accueil ».

- FILIERE « ADMINISTRATIF»

ASSISTANT(E) ADMINISTRATIF & COMPTABLE	**NIVEAU : II**

Effectue les tâches courantes de traitement administratif et d'accueil :

- réceptionne, trie, classe, transmet et archive des documents;
- saisit des données vérifiées dans le système d'information ;
- effectue des rapprochements, détecte et justifie les écarts courants ;
- réalise l'accueil téléphonique, la prise de messages et le transfert des communications dans le respect de la confidentialité ;
- accueille et oriente les visiteurs dans le cadre de sa fonction ;
- produit les correspondances type liées aux dossiers traités ;
- tient à jour les plannings ;
- transmet toute information nécessaire au bon déroulement de l'activité.

CONSEILLER(E) ADMINISTRATIF & COMPTABLE	**NIVEAU : III**

Effectue les tâches administratives et comptables :

- traduit en comptabilité les opérations commerciales et financières, les rapproche et les ventile ;
- justifie le solde et les mouvements des comptes des opérations comptables et financières dont il a la charge ;
- réceptionne, trie, classe, transmet et archive les documents ;
- saisit des données vérifiées dans le système d'information ;
- contrôle la fiabilité des enregistrements saisis ;
- effectue des rapprochements, détecte et justifie les écarts ; règle les litiges ;
- rédige les correspondances liées aux dossiers traités.

- FILIERE « SECURITE»

ASSISTANT(E) SECURITE	**NIVEAU : II**

Prévient les risques et veille à la sécurité des personnes et des biens dans l'établissement et ses dépendances :

- surveille l'établissement et ses dépendances en effectuant des rondes, à l'aide de systèmes techniques de surveillance ou du PC incendie ;
- s'assure du bon fonctionnement des équipements de sécurité ;
- accueille, filtre, oriente les personnes internes et externes à l'entreprise ;
- détecte et appréhende les personnes en infraction ; fait appel aux services compétents;
- prévient les risques, signale les anomalies et les dysfonctionnements aux services compétents ;
- gère les incidents ;
- assiste le personnel lors des transferts de fonds en interne ;
- participe au contrôle de la casse, des retours client et des réceptions de marchandises ;
- trie, contrôle et classe des documents administratifs.

CONSEILLER(E) SECURITE	**NIVEAU : III**

En plus des activités définies au niveau précédent, il assure régulièrement l'ensemble des formations internes liées à la sécurité ou à la prévention des risques pour lesquelles il est habilité :

- titulaire d'une attestation de formateur, il organise et assure l'ensemble des formations sécurité : cariste, Sauveteur Secouriste du Travail, incendie, hygiène et sécurité, démarque, gestes et postures, nouveaux embauchés, … ;
- participe à la mise en place et au suivi des mesures de prévention liées au risque accident du travail
- assure le suivi de l'application des plans de prévention.

- FILIERE « ENTRETIEN»

TECHNICIEN(NE) DE MAINTENANCE	**NIVEAU : III**

Assure le bon fonctionnement des équipements dans le cadre des priorités établies par le Chef de service pour un établissement :

- réalise les opérations de maintenance préventive et apporte les actions correctives ;
- réalise les opérations de dépannage ;
- opère les essais obligatoires sur les installations et équipements techniques ;
- détecte les risques de panne et procède à l'analyse des anomalies ;
- utilise des fournitures conformes aux normes de sécurité ;
- informe la hiérarchie des dysfonctionnements ;
- peut être amené à déclencher des interventions externes lorsque l'urgence le nécessite.

- FILIERE « DECORATION»

CONSEILLER(E) ETALAGISTE	**NIVEAU : III**

Met en scène les produits dans le magasin en relais de la communication :

- met en valeur les produits en créant la mise en scène et l'ambiance dans le cadre du plan de communication ;

- échange des idées avec les autres services du magasin, propose des concepts et des moyens pour la mise en scène des produits ;
- applique et met à jour la signalétique produit et magasin ;
- veille à la bonne utilisation des supports de la mise en scène ;
- se tient informé des techniques et des tendances de mise en scène.

- FILIERE « RECEPTION»

ASSISTANT(E) RECEPTION	**NIVEAU : II**

Décharge et contrôle les marchandises livrées :

- coordonne le positionnement des camions et assure la sécurité de circulation sur l'aire de réception ;
- décharge la marchandise et la met à disposition pour contrôle ;
- effectue les contrôles sur les colis et la marchandise ; respecte la chaîne du froid ;
- valide et transmet les documents de livraison;
- charge les retours de marchandises établis par les rayons ; établit les bons de transport ;
- gère le stock des supports de manutention et les espaces de réception ;
- range et trie les supports de conditionnement et de manutention sur l'aire de réception ;
- informe sa hiérarchie des anomalies constatées.

- FILIERE « CENTRE-AUTO»

ASSISTANT(E) CENTRE-AUTO	**NIVEAU : II**

Réalise des interventions techniques simples sur les véhicules des :

- effectue les opérations liées au montage et à la réparation des pneumatiques ;
- réalise les vidanges et les changements de filtres ou joints associés ;
- change les plaquettes de frein ;
- installe les auto radios pré équipés ;
- effectue les contrôles préventifs de sécurité liés à la prestation ;
- peut conseiller le client sur les interventions de sécurité à réaliser, l'informe sur l'intervention effectuée et rappelle les services proposés par le centre auto.

TECHNICIEN(NE) CENTRE-AUTO	**NIVEAU : III**

Réalise des interventions nécessitant une technicité particulière sur les véhicules :

- effectue les réparations et les montages électriques et mécaniques ;
- explique au client le fonctionnement du produit installé ;
- effectue les contrôles préventifs de sécurité liés à la prestation ;
- conseille le client sur les interventions de sécurité à réaliser ; lui rappelle les services proposés par le centre auto.

- FILIERE « SERVICE APRES-VENTE»

ASSISTANT(E) LIVRAISON **NIVEAU : II**

Assure le chargement, la livraison et l'installation de marchandises à la clientèle à l'aide d'un véhicule léger qu'il conduit :

- charge son véhicule en fonction de sa tournée prévisionnelle de livraison ;
- transporte, déballe, installe et met en service le produit ; assure les raccordement sur les installations existantes ; reprend les éventuels retours client ;
- informe le client des caractéristiques de fonctionnement du produit ou de son entretien (selon ses connaissances) ;
- informe le client des services magasins et peut lui établir un devis simple ; effectue les encaissements et la rédaction de documents simples ;
- gère son stock de pièces détachées.

TECHNICIEN(E) SAV **NIVEAU : III**

Identifie et diagnostique, dans sa spécialité, les causes de panne, répare les appareils électriques, électroniques ou électromécaniques des clients à leur domicile ou à l'atelier :

- détermine la solution de réparation à effectuer en recourant à une instrumentation électronique ou informatique ;
- établit un devis ; fait la demande de pièces ;
- effectue les réparations sur place ou en atelier conformément aux règles de sécurité et aux normes techniques ;
- nettoie, remonte et remballe si nécessaire les appareils après réparation et vérification de leur bonne marche ;
- rédige un compte-rendu de visite ; encaisse la prestation ;
- gère son stock de pièces détachées.

ANIMATEUR TECHNIQUE DE L'ANTENNE SAV / MAGASIN **NIVEAU : IV**

Sous la responsabilité de son supérieur hiérarchique, effectue les activités propres à l'antenne SAV magasin, dont il coordonne le fonctionnement

- Accueille, prend en charge le client et constitue son dossier,
- Apporte aux clients toutes les précisions nécessaires sur le fonctionnement du produit et la bonne compréhension de la notice,
- Teste et effectue le diagnostic en direct ou en différé des produits rapportés par le client pour cause de non fonctionnement,
- Décide la prise en charge du produit et détermine son affectation vers le site approprié en fonction des procédures en vigueur,
- Est amené à effectuer des remises en état, des mises à jour informatiques ou des petites réparations ne nécessitant pas de changement de pièces,
- Anime et coordonne le travail de l'équipe qui lui est confiée dans le respect des directives de sa hiérarchie,
- S'assure du respect du niveau d'exigence de l'antenne SAV magasin, notamment en matière d'accueil clients et de démarque,
- Fait part à son responsable des suggestions pour l'amélioration de l'organisation du travail ou de la qualité de la prestation rendue sur l'antenne SAV magasin.

- FILIERE « LOGISTIQUE»

ASSISTANT(E) ENTREPOT **NIVEAU : II**

Contrôle en entrepôt le respect du cahier des charges par le prestataire :

- vérifie que les préparations effectuées par les prestataires à destination des magasins sont conformes aux bons de commandes ;
- contrôle le respect des procédures de réception par le prestataire ;
- contrôle si les livraisons ont été correctement effectuées auprès des réceptionnaires de magasin ;
- s'assure du respect des procédures de sécurité marchandise ;
- informe sa hiérarchie du déroulement de la prestation et le prestataire de toute anomalie constatée.

AGREEUR	**NIVEAU : II**

Effectue des contrôles afin de vérifier que les marchandises, réceptionnées en entrepôt par le prestataire, respectent les normes de qualité :

- effectue les contrôles sur la qualité de la prestation, des produits et des emballages ;
- fait remonter l'information à la hiérarchie sur le déroulement de la prestation ;
- effectue des prélèvements sur les produits pour envoi au laboratoire et service technique ;
- maintient l'équipement du laboratoire en état de fonctionnement ;
- en cas de pénurie répartit la marchandise équitablement entre les magasins selon les règles préétablies ;
- informe le prestataire et l'acheteur des modifications de préparations et de livraisons en cas de pénurie ou de refus.

CONSEILLER(E) LOGISTIQUE ENTREPOT	**NIVEAU : III**

Émet les commandes et en suit l'exécution par les fournisseurs afin d'assurer l'approvisionnement d'un entrepôt :

- émet et suit les ordres d'approvisionnement pour les entrepôts à partir des commandes transmises par les magasins ;
- contrôle les stocks des entrepôts à l'aide des états de gestion quotidiens du système d'information ;
- relance les fournisseurs en cas de retard de livraison ;
- résout les problèmes d'approvisionnement et de réception à l'entrepôt avec les différents interlocuteurs ;
- commande les quantités de marchandises pour les opérations promotionnelles dans le respect des délais et du plan de charge.

CONSEILLER(E) LOGISTIQUE MAGASIN	**NIVEAU : III**

Collecte les commandes, les transmet et en suit l'exécution par les entrepôts afin d'assurer l'approvisionnement des magasins :

- centralise les commandes, les vérifie et les transmet aux entrepôts pour préparation. En cas de retard génère des commandes automatiques ;
- suit l'exécution des commandes par les prestataires en conformité avec les cahiers des charges ;
- renseigne les magasins sur les anomalies de livraison et/ou les nouveaux référencements ;
- prend toute mesure utile au respect des délais et des quantités souhaitées par les magasins à l'occasion des opérations promotionnelles.

- FILIERE « INFORMATIQUE & TELEMARKETING»

ASSISTANT(E) CENTRE D'APPEL	**NIVEAU : II**

Dans son domaine d'activité, identifie les besoins des clients ou utilisateurs et leur apporte à distance une solution sur des matériels, produits ou services :

- saisit et enregistre sur le fichier approprié toute information, question ou demande selon la norme préétablie ;
- répond aux questions des correspondants à partir de réponses standards pour des problèmes identifiés ;
- transmet et oriente la demande au service compétent pour des problèmes plus spécifiques ;
- vérifie si les « appels ouverts » ont bien été clos ;
- propose ou promeut des produits, services ou prestations complémentaires ;
- met à jour les bases de données utilisées afin d'améliorer la qualité de la prestation .

CONSEILLER INFORMATIQUE	**NIVEAU : III**

Assure la maintenance du serveur central et du réseau informatique :

- intervient sur le système à titre préventif ou en cas de dysfonctionnement et effectue les sauvegardes ;
- imprime les états et les met à disposition ;
- opère les vérifications selon la liste de contrôle ;
- répond aux demandes des utilisateurs ;
- attribue les différents niveaux d'accès selon les directives ;
- coordonne les interventions internes et externes sur les systèmes ;
- transmet toute information utile.

- FILIERE « COMMERCE INTERNATIONAL»

ASSISTANT(E) TRANSIT	**NIVEAU : II**

Effectue diverses tâches administratives nécessitant des connaissances spécifiques au transport international :

- réceptionne, trie, classe, archive ou transmet les documents selon les procédures ;
- saisit des données exactes et vérifiées ;
- vérifie la fiabilité des enregistrements saisis, détecte et traite les écarts constatés ;
- prend les rendez-vous de livraison avec les entrepôts.

CONSEILLER COMMERCE INTERNATIONAL	**NIVEAU : III**

Effectue l'ensemble des tâches administratives relatives au commerce international nécessitant la maîtrise de langues étrangères :

- réceptionne, tri et classe les documents ;
- saisit les données nécessaires à l'ouverture des ordres et des lettres de crédit et le référentiel produits / fournisseurs ;
- met à jour et analyse les tableaux de suivi ;
- vérifie et valide les ordres et les lettres de crédit ;
- contrôle la cohérence des données saisies et la conformité des documents ;
- transmet les informations aux services concernés.

ARTICLE 12 Tableau de correspondance

VENTE

Emplois	Niveaux	Autres fonctions équivalentes
Équipier de vente	I	Emballage produits frais, garnissage tartes
Assistant de vente	II	Vendeur : Vélo Outillage Culture Polygône Or (bijouterie,…) Petit électro-ménager … Conseiller en vins Service cafétéria Dégustation Couturière
Assistant spécialisé de vente	II	Développeur photos Parapharmacie
Assistant de fabrication	II	Pizza/rôtisserie/traiteur Boulangerie, Viennoiserie, Pâtisserie. Volaille traditionnelle Composition florale Cafétéria Poissonnerie Stand faim de journée
Conseiller de vente	III	
Conseiller services financiers	III	
Vendeur produits et services	III	Vendeur : - gros électro ménager - son hi-fi - télé/vidéo - micro informatique - appareils et équipements photo - radio téléphonie
Technicien de fabrication	III	Boulangerie, Viennoiserie, Pâtisserie, Boucherie
Animateur de vente	IV	

CAISSES

Emplois	Niveaux	Autres fonctions équivalentes
Équipier de service	I	Relevé de prix Pointage catalogues Recherche de prix (exclusivement) Emballage cadeaux Emballage achats
Assistant accueil	II	Points accueil/information
Assistant de caisse	II	
Conseiller service caisses	III	
Animateur de service	IV	

ADMINISTRATIF

Emplois	Niveaux	Autres fonctions équivalentes
Équipier de service	I	
Assistant administratif & comptable	II	Hôte(sse) d'accueil téléphonique, SAV Pôle administratif réception Pôle administratif Pôle intégration de commandes
Conseiller administratif & comptable	III	
Animateur de service	IV	

SECURITE

Emplois	Niveaux	Autres fonctions équivalentes
Équipier de service	I	Garçon de chariot Veilleur de nuit Gardien
Assistant de sécurité	II	Pompier
Conseiller de sécurité	III	
Animateur de service	IV	

ENTRETIEN

Emplois	Niveaux	Autres fonctions équivalentes
Équipier de service	I	Personnel de nettoyage Aide technicien de maintenance
	II	
Technicien de maintenance	III	
Animateur de service	IV	

DECORATION

Emplois	Niveaux	Autres fonctions équivalentes
Équipier de service	I	Etiquettiste
Conseiller étalagiste	III	
Animateur de service	IV	

RECEPTION

Emplois	Niveaux	Autres fonctions équivalentes
Équipier de service	I	Contrôleur détail
Assistant réception	II	Réceptionnaire
	III	
Animateur de service	IV	

SERVICE APRES VENTE

Emplois	Niveaux	Autres fonctions équivalentes
Équipier de service	I	
Assistant livraison	II	
Technicien SAV	III	
Animateur de service	IV	

CENTRE AUTO

Emplois	Niveaux	Autres fonctions équivalentes
Équipier de service	I	
Assistant centre auto	II	
Technicien centre auto	III	
Animateur de service	IV	

LOGISTIQUE

Emplois	Niveaux	Autres fonctions équivalentes
Équipier de service	I	Gestionnaire de fichier
Assistant entrepôt	II	
Agréeur	II	
Conseiller logistique entrepôt	III	
Conseiller logistique magasin	III	
Animateur de service	IV	

INFORMATIQUE & TELEMARKETING

Emplois	Niveaux	Autres fonctions équivalentes
Équipier de service	I	
Assistant centre d'appels	II	
Conseiller informatique	III	
Animateur de	IV	

service		

COMMERCE INTERNATIONAL

Emplois	Niveaux	Autres fonctions équivalentes
Équipier de service	I	
Assistant transit	II	
Conseiller commerce international	III	
Animateur de service	IV	

ANNEXE II - AGENTS DE MAITRISE ET TECHNICIENS

ANNEXE II - AGENTS DE MAITRISE ET TECHNICIENS 385
ARTICLE 1 Rémunération du personnel d'encadrement 385
1-1 Salaires minima 385
1-2 Rémunération effective 385
ARTICLE 2 Réduction et aménagement du temps de travail 385
2-1 Horaire moyen de référence du travail effectif 385
2-2 Modulation du temps de travail 386
2-2.1 Variation de l'horaire moyen et période de décompte 386
2-2.2 Lissage de la rémunération 386
2-2.3 Heures supplémentaires et complémentaires 386
2-2.4 Suivi de la modulation 386
2-2.5 Heures excédentaires et déficitaires dans le cadre de la modulation 386
2-2.5.1 Heures excédentaires 386
2-2.5.2 Heures déficitaires 387
2-2.5.3 Paiement en cours de période 387
2-2.6 Année incomplète, suspensions de contrat et indemnités 387
2-2.6.1 Arrivée en cours d'année 387
2-2.6.2 Départ en cours d'année 387
2-2.6.3 Suspensions du contrat 387
2-2.6.4 Indemnités 388
2-3 Repos Compensateur de Remplacement du paiement des heures supplémentaires ou complémentaires 388
ARTICLE 3 Repos supplémentaires 388
ARTICLE 4 Congés payés d'ancienneté supplémentaires 388
ARTICLE 5 Complément de salaire en cas de maladie ou accident 389
ARTICLE 6 Mutation d'une entreprise a une autre 389
ARTICLE 7 Passage au service d'une filiale étrangère 389
ARTICLE 8 Indemnité de licenciement 390
ARTICLE 9 Allocation de départ en retraite 390
ARTICLE 10 Classification des emplois de la catégorie « agents de maitrise » 391
ARTICLE 11 Evolution des agents de maîtrise vers l'encadrement 391

ACCORD SUR L'ACCOMPAGNEMENT DES FINS DE CARRIERE DES SALARIES AYANT LE STATUT D'AGENT DE MAITRISE ET DE CADRE 392

ANNEXE II - AGENTS DE MAITRISE ET TECHNICIENS

ARTICLE 1 Rémunération du personnel d'encadrement

1-1 Salaires minima

Chaque niveau est affecté d'un salaire mensuel minimal.

1-2 Rémunération effective

La rémunération effective des membres de l'encadrement est déterminée par référence à des facteurs d'appréciation tels que :

responsabilités assumées,
expérience acquise,
niveau individuel de performances,
mise en œuvre des compétences requises.

Ces facteurs sont appréciés annuellement. L'incidence de cette appréciation sur la rémunération effective de l'intéressé fait l'objet d'un entretien avec son supérieur hiérarchique.

Les augmentations éventuelles sont arrêtées et notifiées au plus tard en avril de chaque année pour prendre effet rétroactivement au premier janvier.

ARTICLE 2 Réduction et aménagement du temps de travail

Les dispositions du présent article sont applicables aux agents de maîtrise, qu'ils soient à temps complet ou à temps partiel, sauf précisions particulières.

2-1 Horaire moyen de référence du travail effectif

L'horaire moyen de référence hebdomadaire du temps de travail effectif des agents de maîtrise à temps complet est réduit à 35 heures.

La réduction du temps de travail n'entraîne aucune diminution de la rémunération.

L'horaire moyen de référence hebdomadaire du temps de travail effectif des agents de maîtrise à temps partiel est celui prévu à leur contrat de travail.

La « base contrat » théorique journalière est égale à 1/5ème de l'horaire moyen de référence hebdomadaire du salarié concerné.

La durée quotidienne de travail effectif du personnel relevant de la catégorie « Agents de maîtrise et techniciens » ne peut excéder 10 heures.
L'amplitude journalière, correspondant au nombre d'heures séparant le début de la journée de travail de son achèvement, est ramenée à 11 heures pour les salariés de la catégorie « agents de maîtrise et technicien ».
L'amplitude journalière se distingue de la durée journalière maximale de travail effectif par le fait qu'elle inclut les interruptions de travail et les pauses.
Toutefois, pour la nécessité du rayon ou service, la durée de cette amplitude journalière pourra être portée de façon exceptionnelle pour les salariés amenés à participer à un inventaire, à 14 heures.

2-2 Modulation du temps de travail

2-2.1 Variation de l'horaire moyen et période de décompte

La durée hebdomadaire du travail peut varier dans une plage de plus ou moins 3 heures par rapport à l'horaire moyen de référence.

Pour les salariés qui bénéficient des horaires en îlots ou de toute autre formule d'auto organisation de leurs horaires par un groupe de salariés, la durée hebdomadaire du travail peut varier dans une plage de plus ou moins 4 heures par rapport à l'horaire moyen de référence .

2-2.2 Lissage de la rémunération

La rémunération mensuelle correspondant à l'horaire moyen de référence est lissée sur la période annuelle de décompte.

2-2.3 Heures supplémentaires et complémentaires

Les heures supplémentaires supportant les majorations y afférentes, sont :

- à la semaine, les heures effectuées au-delà de l'horaire moyen de référence hebdomadaire des agents de maîtrise à temps complet et en dehors du cadre de la modulation défini au 2-2.1 ci-dessus,
- à la fin de la période de décompte annuel, les heures dépassant le volume horaire annuel de travail effectif des agents de maîtrise à temps complet.

En deçà de ces deux limites, les heures effectuées sont des heures complémentaires.

2-2.4 Suivi de la modulation

Un compte individuel, présentant la situation des heures comptabilisées, est tenu à jour et communiqué au salarié avec son bulletin de paie mensuel.

Ce compte permet de suivre la compensation des semaines de forte et faible activité.

Une synthèse de l'état des comptes sera présentée chaque trimestre au Comité d'Établissement.

Ne sont comptabilisées dans cette synthèse que les heures effectuées dans les limites de la modulation.

Les heures éventuellement effectuées au-delà ou en deçà du cadre de la modulation, sont, soit payées conformément au paragraphe 2-2.3 de l'article 2 de l'Annexe II – AGENT DE MAITRISE ET TECHNICIENS - dans la limite du contingent annuel, ou récupérées conformément au paragraphe 2-3 de l'article 2 de l'Annexe II – AGENT DE MAITRISE ET TECHNICIENS - pour la partie qui excéderait ce contingent, soit prélevées au moment de chaque période d'arrêté de paie conformément aux dispositions légales.

2-2.5 Heures excédentaires et déficitaires dans le cadre de la modulation

2-2.5.1 Heures excédentaires

Les heures excédentaires effectuées par rapport à l'horaire annuel de référence défini au 5-3.2 du Titre 5 sont, au choix du salarié, dans la limite du contingent annuel :

- ⇨ Soit payées,
- ⇨ Soit remplacées par un repos compensateur conformément à l'article 2-3 de la présente annexe.

- ⇨ Au-delà du contingent annuel, ces heures sont automatiquement remplacées par un repos compensateur conformément au 2-3 de la présente annexe.

Si en cours de période de décompte annuel, le nombre d'heures excédentaires effectué par un salarié lui permet la prise d'une journée entière de repos, cette journée, prise à sa demande avec l'accord de son responsable, vient en déduction de l'excédent constaté sans tenir compte de la limite inférieure de la modulation. Cette journée de repos prise est comptabilisée sur la « base contrat » théorique journalière du salarié concerné (soit une base de 7 heures pour un salarié à temps complet). La prise de journée entière de repos est cumulable dans la limite d'une semaine, soit 5 jours.

2-2.5.2 Heures déficitaires

Les heures déficitaires par rapport à l'horaire annuel de référence défini au 5-3.2 du Titre 5 sont, au choix du supérieur hiérarchique :

soit retenues sur les paies des mois suivants dans la limite des quotités saisissables,
soit, en accord avec le salarié, récupérées au cours des mois suivants, dans la limite de la marge supérieure de la modulation. Dans ce cas, l'horaire annuel de référence de la nouvelle période de décompte sera augmenté d'autant pour le salarié concerné.

2-2.5.3 Paiement en cours de période

Le salarié aura la possibilité de demander le paiement des heures excédentaires de son compteur de modulation à l'arrêté de paie du mois de novembre dès lors que ce dernier a atteint 21 heures.

La demande devra être faite dans les cinq premiers jours ouvrables du mois de décembre pour un paiement avec la paie du mois de décembre.

2-2.6 Année incomplète, suspensions de contrat et indemnités

2-2.6.1 Arrivée en cours d'année

En cas d'arrivée en cours de période de décompte annuel, le volume annuel d'heures à effectuer est calculé en multipliant la référence hebdomadaire de travail effectif par le nombre de semaines et fractions de semaine restant à courir selon les règles visées au 5-3.2 du Titre 5.

Pour les salariés qui atteignent 3 mois d'ancienneté en cours de période de décompte annuel, les jours de repos supplémentaires prévus à l'article 3 de la présente annexe sont attribués à raison de 0,5 jour par mois entier restant à courir jusqu'à la fin de la période de décompte.

2-2.6.2 Départ en cours d'année

En cas de départ en cours de période de décompte annuel, le volume annuel d'heures à effectuer est calculé en multipliant la référence hebdomadaire de travail effectif par le nombre de semaines et fractions de semaine écoulées selon les règles visées au 5-3.2 du Titre 5. La régularisation de la rémunération entre automatiquement dans le calcul du solde de tout compte.

Le nombre d'heures excédentaires ou déficitaires observé sur le compte individuel au jour du départ est soit payé, soit retenu.

Les droits aux jours de repos supplémentaires prévus à l'article 3 de la présente annexe sont appréciés, au jour du départ, à raison de 0,5 jour et comparés au nombre de jours réellement pris. Le solde est soit payé soit retenu.

2-2.6.3 Suspensions du contrat

En cas d'interruption de la période de décompte annuel pour les motifs suivants : période de chômage partiel, maladie, maternité, accident, absences autorisées conventionnelles, formation, repos compensateurs obligatoires et de remplacement, et, plus généralement toute absence autorisée et indemnisée, chaque semaine complète d'interruption est comptabilisée sur la base de l'horaire de référence hebdomadaire et chaque jour d'interruption est comptabilisé sur la « base contrat » théorique journalière définie au 2-1 de la présente annexe.

Ces heures viennent s'ajouter aux heures de travail effectif réalisées pour maintenir le volume annuel prévu au 5-3.2 du Titre 5. Toutefois, dans la limite des interruptions ci-dessus énumérées, les heures éventuellement effectuées au delà des limites de la modulation ne rentrent pas dans le contingent annuel, ne donnent pas lieu au calcul du repos compensateur obligatoire et à majoration pour heures supplémentaires.

2-2.6.4 Indemnités

En cas d'absence, quel qu'en soit le motif, la rémunération mensuelle lissée est réduite, et, le cas échéant, l'absence est indemnisée sur la base de la rémunération lissée, le tout selon les règles légales et conventionnelles en vigueur.

2-3 Repos Compensateur de Remplacement du paiement des heures supplémentaires ou complémentaires

Les heures effectuées qui viendraient à dépasser le contingent annuel d'heures supplémentaires sont obligatoirement remplacées par un Repos Compensateur de Remplacement.

Les heures au delà du volume horaire annuel effectué par le salarié concerné, peuvent être, à son choix, remplacées par un Repos Compensateur de Remplacement.

Elles ne s'imputent pas sur le contingent annuel d'heures supplémentaires conformément à l'article L.3121-25 du Code du travail.

Les heures transformées en Repos Compensateur de Remplacement sont majorées s'il s'agit d'heures supplémentaires.

En fin de période de décompte annuel, ces Repos Compensateurs de Remplacement sont portés à la connaissance du salarié sur une fiche récapitulative annexée au bulletin de paie.

Cette fiche est débitée par la prise d'un repos compensateur dans l'année suivant l'ouverture des droits, sous la forme de journées entières planifiées en accord avec le supérieur hiérarchique et correspondant à la base contrat théorique journalière définie au 2-1 de la présente annexe. Elle ne peut en aucun cas être soldée par un paiement, sauf rupture du contrat de travail. Le reliquat éventuel ne permettant pas de constituer une journée entière, est reporté sur la période suivante.

ARTICLE 3 Repos supplémentaires

Six jours ouvrables de repos supplémentaires payés sont attribués au titre de la réduction du temps de travail. Ces jours seront pris sous la forme d'une sixième semaine de congés.

Le droit à repos supplémentaire est réduit de 1 jour par tranche de deux mois civils consécutifs d'absence au cours de la période de décompte, quel que soit le motif de l'absence à l'exception du congé maternité.

Selon les cas, la réduction pourra se traduire dans l'ordre ci-après, soit par une diminution du nombre de jours de repos restant à prendre, soit par un débit du compteur de modulation égal à 1/6ème de l'horaire hebdomadaire contractuel, soit par une retenue sur salaire d'un montant équivalent.

ARTICLE 4 Congés payés d'ancienneté supplémentaires

Le nombre de jours ouvrables de congés supplémentaires d'ancienneté tel que prévu au 7-1.2 de l'article 7-1 de la Convention Collective de Branche est modifié comme suit pour les salariés relevant du 2ème collège :

- 1 jour après 8 ans d'ancienneté dans l'entreprise
- 2 jours après 10 ans d'ancienneté dans l'entreprise
- 3 jours après 15 ans d'ancienneté dans l'entreprise
- 4 jours après 20 ans d'ancienneté dans l'entreprise
- 5 jours après 25 ans d'ancienneté dans l'entreprise

ARTICLE 5 Complément de salaire en cas de maladie ou accident

Après 6 mois de présence continue dans l'entreprise, le salarié absent pour maladie ou accident se voit maintenir une garantie de ressources dans les conditions suivantes :

Le délai de carence est de 5 jours pour les arrêts de travail survenant au cours de la première année de présence continue dans l'entreprise ; il est supprimé après un an de présence continue.

Le délai de carence ne joue pas :
- en cas d'hospitalisation, quelle qu'en soit la durée ;
- en cas d'hospitalisation de jour (avec mention de ce type d'hospitalisation sur le justificatif d'absence) ;
- en cas de maladie entraînant un arrêt de travail continu de plus d'un mois ;
- en cas d'accident de travail ou de trajet et de maladie professionnelle.

Les périodes d'indemnisation des arrêts de travail pour maladie sont fixées comme suit :

– de 6 mois à 5 ans de présence continue dans l'entreprise	45 jours à 100%
– de 5 ans à 10 ans de présence continue dans l'entreprise	75 jours à 100%
– de 10 ans à 20 ans de présence continue dans l'entreprise	90 jours à 100%
– après 20 ans de présence continue dans l'entreprise	120 jours à 100%

En cas d'accident de travail ou de trajet la durée d'indemnisation est de :

– jusqu'à 10 ans de présence continue dans l'entreprise	90 jours à 100%
– de 10 ans à 20 ans de présence continue dans l'entreprise	120 jours à 100%
– au delà de 20 ans de présence continue dans l'entreprise	180 jours à 100%

La condition de présence s'apprécie au 1er jour de l'arrêt de travail initial.

Modalités de l'indemnisation :

Le salaire est payé intégralement pendant les périodes d'indemnisation à 100% ci-dessus définies. En application de l'article 35 du décret du 29 décembre 1945 *[modifié par Décret 85-1353 1985-12-17 JORF 21 décembre 1985 et Décret n°2021-428 du 12 avril 2021 - art. 1]*, l'entreprise est subrogée dans les droits des salariés aux prestations en espèces de la sécurité sociale. Les prélèvements sociaux effectués sur les indemnités journalières de Sécurité Sociale sont à la charge du salarié.

ARTICLE 6 Mutation d'une entreprise a une autre

Sans préjudice de l'application des dispositions de l'article L. 1224-1 du code du travail en cas de transfert consécutif à une modification dans la situation juridique de l'employeur, les salariés appartenant au personnel d'encadrement (agents de maîtrise, techniciens, cadres et assimilés) qui sont transférés dans un autre établissement d'une des sociétés liées à la présente convention conservent quelle que soit la partie qui ait prit l'initiative du transfert, le bénéfice de leur ancienneté acquise au regard des dispositions légales et conventionnelles.

Dans l'hypothèse où une indemnité de licenciement aurait été versée antérieurement, son montant s'imputerait éventuellement sur le montant de l'indemnité à laquelle le salarié pourrait ultérieurement prétendre, calculée sur son ancienneté globale.

ARTICLE 7 Passage au service d'une filiale étrangère

Les salariés appartenant au personnel d'encadrement (agents de maîtrise, techniciens, cadres et assimilés) qui sont passés au service d'une filiale étrangère et sont devenus les salariés de celle-ci bénéficient des dispositions de l'article L. 1231-5 du Code du travail en cas de licenciement par la filiale.

Lorsque la rupture du contrat intervient à l'initiative du salarié dans les deux ans suivants sont passage au service d'une filiale étrangère ou participation étrangère, le salarié démissionnaire comptant 6 mois de présence continue a la faculté de demander sa réintégration dans un emploi identique ou analogue à celui qu'il occupait avant son transfert.

La demande doit être formulée dans les deux mois suivant la cessation effective du contrat de travail avec la société étrangère. Le refus opposé par le salarié à deux propositions successives de postes faites dans les trois mois suivant la demande formulée libère l'entreprise à l'égard du salarié. Ces propositions peuvent porter sur des postes situés dans un établissement de l'entreprise autre que celui où le salarié avait antérieurement son emploi.

Pour l'application des dispositions précédentes, est réputée filiale toute société étrangère dans laquelle la société française possède plus de 50% du capital social au jour où se produit la rupture du contrat.

Est réputée participation toute société étrangère dans laquelle la société française possède plus de 10% du capital social au jour où se produit la rupture du contrat.

ARTICLE 8 Indemnité de licenciement

L'indemnité de licenciement est calculée sur les bases suivantes :

Pour une présence ininterrompue dans l'entreprise de 2 ans à 5 ans, l'indemnité de licenciement est calculée sur la base de 5/10ème de mois par année de présence.
Au delà de 5 ans de présence ininterrompue, l'indemnité est calculée sur la base de 8/10ème de mois par année de présence dans l'entreprise.

L'indemnité ne peut excéder 24 mensualités.

ARTICLE 9 Allocation de départ en retraite

Le montant brut de l'allocation de départ en retraite ou de mise à la retraite versée à un salarié qui quitte volontairement l'entreprise pour faire valoir ses droits à pension de vieillesse ou qui est mis à la retraite dans le respect des dispositions légales en vigueur, est calculé comme suit :

Pour une présence ininterrompue dans l'entreprise comprise entre 2 et 5 ans, l'allocation de départ en retraite est calculée sur la base de 5/10ème de mois par année de présence.

Au-delà de 5 ans de présence ininterrompue dans l'entreprise, l'allocation de départ en retraite est calculée sur la base de 8/10ème de mois par année de présence.

Pour les agents de maîtrise bénéficiant, lors de leur départ en retraite, du dispositif de temps partiel senior, le montant brut de l'allocation de départ en retraite sera calculé sur la base contractuelle applicable antérieurement à l'entrée du salarié dans le dispositif de temps partiel senior. Le montant brut de l'allocation de départ en retraite est plafonné dans les conditions suivantes :

- en cas de départ en retraite avant le 1er janvier 2020, le plafond du montant brut de l'allocation de départ en retraite est fixé à 12 mensualités ;

- en cas de départ en retraite entre le 1er janvier 2020 et le 31 décembre 2020, le plafond du montant brut de l'allocation de départ en retraite est fixé à 10 mensualités ;

- en cas de départ en retraite entre le 1er janvier 2021 et le 31 décembre 2021, le plafond du montant brut de l'allocation de départ en retraite est fixé à 8 mensualités ;

- en cas de départ en retraite à compter du 1er janvier 2022, le plafond du montant brut de l'allocation de départ en retraite est fixé à 6 mensualités.

Le versement de l'allocation de départ volontaire en retraite est subordonné à la remise par le salarié de tout élément justifiant de la liquidation effective de sa pension de vieillesse.

ARTICLE 10 Classification des emplois de la catégorie « agents de maitrise »

ENCADREMENT
MISSION COMMUNE

Chaque membre de l'encadrement a la mission de créer un environnement constructif pour les équipes afin de favoriser le professionnalisme et l'initiative dans l'exercice des métiers au service des clients dans le respect des objectifs économiques qui lui ont été définis. Son comportement doit être exemplaire.

SECRETAIRE DE DIRECTION	**NIVEAU : V**

Effectue le secrétariat du directeur et de l'équipe d'encadrement

organise l'accueil et l'information ciblée des collaborateurs, clients et partenaires de l'entreprise ;

supervise l'équipe placée sous sa responsabilité ;

coordonne les contacts avec les différents interlocuteurs internes et externes de l'équipe de direction ;

gère les approvisionnements des fournitures et matériels pour lesquels il (elle) a reçu délégation.

INFIRMIER(E)	**NIVEAU : V**

Participe à la prévention en matière d'hygiène, de santé et d'accident du travail.
Est habilité(e) à assurer les premiers soins.

organise le suivi médical du personnel et dispense les premiers soins aux clients et au personnel ;

organise les campagnes de prévention ;

coordonne les relations avec le CHS/CT, Médecine du Travail, CRAM, … ;

exploite les bilans des actions engagées ; rédige les attestations ou déclarations administratives aux organismes sociaux.

ARTICLE 11 Evolution des agents de maîtrise vers l'encadrement

Tous les Agents de Maîtrise de la surface de vente qui le souhaitent, pourront déposer leur candidature, pour évoluer dans l'encadrement.

A cet effet, le salarié devra respecter le process interne d'évolution :

- Formaliser son souhait d'évolution auprès de la hiérarchie,
- Validation par le directeur de sa candidature au cours d'un entretien
- Entretien et test d'évaluation avec le responsable régional ressources humaines

Si le test et les entretiens sont concluants, la signature d'un avenant formalisera le passage au statut cadre, niveau 7B.

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

Accord sur l'accompagnement des fins de carrière des salariés ayant le statut d'agent de maîtrise et de cadre

ENTRE :

Les sociétés CARREFOUR HYPERMARCHES SAS, CARREFOUR MARCHANDISES INTERNATIONALES (CMI), CARREFOUR IMPORT, CENTRE DE FORMATION ET DE COMPETENCES, CARREFOUR MANAGEMENT ET CARREFOUR PARTENARIAT INTERNATIONAL, représentées par Madame Agnès BEKOURIAN, en sa qualité de Directrice des Relations Sociales.

D'une part,

Et,

Les organisations syndicales ci-dessous désignées :

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

LE SYNDICAT NATIONAL CFE-CGC DE L'ENCADREMENT DU GROUPE CARREFOUR (SNEC C.F.E-C.G.C Agro)
Représenté par Monsieur Gérard BASNIER, Délégué Syndical National Hypermarchés, dûment habilité,

LA CONFEDERATION GENERALE DU TRAVAIL (C.G.T.)
Représenté par Monsieur Mohamed BEDHOUCHE, Délégué Syndical National Hypermarchés, dûment habilité,

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

D'autre part,

PREAMBULE

Face à l'allongement de l'âge de départ en retraite, la Direction de Carrefour a pris conscience très tôt de l'enjeu du maintien dans l'emploi des agents de maîtrise et des cadres seniors mais également de la nécessité de les accompagner lors de leur départ en retraite.

Le présent accord s'inscrit donc dans le prolongement de celui relatif au contrat de génération du 18 octobre 2013.

Les parties au présent accord réaffirment leur volonté de renforcer les moyens permettant d'apporter des réponses concrètes et adaptées à l'accompagnement des fins de carrières des salariés agents de maîtrise et cadres seniors.

Dans ce cadre, le présent accord ajuste également certaines dispositions de l'accord du 18 décembre 2014 afin de pouvoir proposer aux agents de maîtrise et aux cadres :

- des aménagements de fin de carrière destinés à favoriser une meilleure transition entre travail et retraite et,
- des dispositifs individualisés pour leur permettre de mieux préparer leur départ en retraite.

PJ 2

Article 1 – Aménagement du temps de travail

La prolongation de l'activité professionnelle peut être conciliée avec différentes formes d'aménagement de fin de carrière permettant de mieux concilier les aspirations et capacités personnelles des salariés. De tels dispositifs sont susceptibles de contribuer à un accès à la retraite choisie et progressif.

La Direction et les organisations syndicales ont souhaité renforcer les mesures déjà prises en faveur des cadres de niveau 7, au sein de l'accord « génération » d'octobre 2013, par la mise en place d'un nouveau dispositif de forfait jours « Transition Retraite » à compter du 1er juillet 2017 pour les cadres de niveau 7 et 8. Ce mécanisme est exclusif du bénéfice, de tout dispositif, de même nature, mis en place par la Direction, antérieurement à la signature du présent accord (1.1).

En outre, les parties étendent, à compter du 1er juillet 2017, la mesure relative à la non-dégressivité de la prime forfaitaire senior, prévue pour les employés dans le cadre de l'accord sur l'accompagnement des fins de carrière du 23 décembre 2015, aux agents de maîtrise seniors ayant réduit leur temps de travail (1.2.).

Par ailleurs, les parties ont entendu permettre aux agents de maîtrise et aux cadres d'utiliser leur droit futur d'allocation de départ en retraite sous la forme de temps libre rémunéré avant leur départ effectif (1.3).

Enfin, les partenaires sociaux ont souhaité rappeler aux futurs retraités :

- leur faculté d'utiliser certains dispositifs afin d'anticiper leur départ en retraite (1.4.) et,
- les modalités de mise en œuvre de la dispense d'activité (1.5.).

Article 1.1. Forfait jours « Transition Retraite » à destination des cadres de niveau 7 et 8

Dans le cadre de l'accord sur le contrat de génération du 28 octobre 2013, les partenaires sociaux ont mis en place un dispositif de forfait jours « réduit » senior, ouvert aux salariés cadres âgés de 58 ans et plus, de niveau 7. Ces salariés peuvent ainsi bénéficier d'un forfait de 193 jours par an, ce qui équivaut à un temps d'emploi de près de 90 %. Ce dispositif est par le présent accord étendu aux cadres de niveau 8.

Pour faciliter encore davantage la transition entre l'emploi et la retraite, la Direction et les organisations syndicales ont souhaité mettre à disposition des cadres de niveau 7 et 8 un nouveau dispositif de forfait jours « Transition Retraite » sur la base de 172 jours par an, ce qui équivaut à un temps d'emploi de 80 %. Les salariés remplissant les conditions prévues ci-après pourront bénéficier de ce nouveau dispositif y compris s'ils relevaient précédemment du forfait jours « réduit » senior, les deux dispositifs ne pouvant bien évidemment pas se cumuler.

Le salarié pourra bénéficier d'un doit de retour au forfait jour de 215 jours dans les conditions définies au chapitre D.

A. Conditions pour bénéficier du forfait jours « Transition Retraite »

Pour bénéficier de ce dispositif, le salarié doit :

- être cadre de niveau 7 ou 8 en contrat à durée indéterminée,
- être âgé d'au moins 60 ans,
- justifier d'une ancienneté d'au moins 25 ans dans le groupe Carrefour,
- être en forfait jours sur la base minimum de 215 jours depuis au moins 3 ans d'ancienneté dans le groupe Carrefour avant la demande de passage à un forfait « Transition Retraite », ou être en forfait jours « réduit » senior,
- formuler une demande écrite de passage à un forfait jours « Transition Retraite » à la Direction au moins 2 mois avant le changement de base contractuelle et au plus tôt, deux ans et deux mois avant sa date prévisionnelle de départ en retraite.

Le salarié peut solliciter, pour une durée maximale de deux ans, le bénéfice du passage à un forfait jours « Transition Retraite » par rapport au référentiel de 215 jours théoriques dans l'année (incluant la journée de solidarité) pour un droit à congés payés complet et pour une année complète d'activité, sur la base de 172 jours par an, ce qui équivaut à un temps d'emploi de 80 %.

Un avenant au contrat de travail sera établi. Il mentionnera notamment la date de début du dispositif qui prendra effet le 1er jour du mois marquant le début de la période maximale de deux ans pendant laquelle le salarié bénéficiera de la mesure.

Le salarié fixera ses jours travaillés dans le cadre de plannings hebdomadaires. Le salarié devra toutefois prendre toute disposition pour fixer ses périodes de travail en cohérence avec les contraintes professionnelles et les nécessités du service et informer la Direction en cas de modification de ses plannings (report ou anticipation des jours travaillés).

Les jours de repos supplémentaires liés à la mise en œuvre du forfait jours « Transition Retraite » tel que précisé ci-dessus, seront pris selon les modalités en vigueur dans la société.

Sauf dérogation dans les conditions fixées par les dispositions législatives et conventionnelles en vigueur, le salarié prendra toute disposition :

- pour respecter un repos quotidien d'une durée minimale de 12 heures consécutives, sauf dérogations prévues par la loi ou par la convention collective nationale du commerce à prédominance alimentaire, et un repos hebdomadaire d'une durée minimale de 35 heures consécutives,
- pour assurer son activité dans le cadre du nombre de jours définis annuellement,

- pour respecter une amplitude de travail raisonnable et répartir sa charge de travail de manière équilibrée dans le temps.

Dans ce cadre, l'employeur prendra toutes les dispositions pour mettre en place une organisation adaptée sur les secteurs ou services concernés.

Le contrôle et le suivi régulier de la durée et de la charge de travail seront assurés conformément à la réglementation en vigueur et aux dispositions conventionnelles applicables en matière de forfait jours, au sein des sociétés parties au présent accord.

B. Allocation d'une prime forfaitaire « Transition Retraite »

Les salariés qui opteront pour un forfait jours « Transition Retraite » bénéficieront d'une prime annuelle dénommée « prime forfaitaire transition retraite », au titre des périodes au cours desquelles ils travailleront dans le cadre de ce nouveau dispositif. Cette prime ne peut donc être versée au-delà de la période de deux ans au cours de laquelle le salarié peut bénéficier de ce dispositif.

Cette prime annuelle calculée sur la rémunération brute annuelle (salaire de base + prime de vacances et complément le cas échéant + prime de fin d'année) sera égale à 15 % de la rémunération brute annuelle et ce, afin de tenir compte de la réduction de salaire corrélative à cette réduction de temps de travail. Cette prime annuelle aura pour effet de rémunérer le collaborateur à hauteur de 95% du salaire annuel brut qu'il aurait perçu si celui-ci était resté à temps complet (salaire de base + prime de vacances et complément le cas échéant + prime de fin d'année).

Cette prime forfaitaire transition retraite sera versée à la date d'échéance de paie du mois de décembre de l'année concernée.

Lorsque la date d'échéance du dispositif prend fin en cours d'année, la prime forfaitaire transition retraite de l'année concernée est :

- proratisée en fonction du nombre de mois travaillés à temps réduit et,
- versée à la date d'échéance du dispositif, qui devrait, en principe, correspondre à la date effective de départ en retraite.

C. Traitements des cotisations retraite du régime général et du régime complémentaire AGIRC et ARRCO

La Direction s'engage à maintenir, pour les cadres bénéficiant du forfait jours « Transition Retraite », le montant des cotisations retraite du régime général et des régimes complémentaires « AGIRC » et « ARRCO », sur la base contractuelle applicable avant l'entrée dans le nouveau dispositif, jusqu'à la date d'échéance du dispositif.

Les coûts liés à ce maintien sont pris en charge par l'entreprise.

BB PS

5

D. Droit de retour au forfait jours de 215 jours

Le salarié bénéficie d'un droit de retour dans les situations exceptionnelles et notamment en cas de divorce, de perte involontaire d'emploi de son conjoint, de l'invalidité ou du décès de son conjoint. D'autres évènements ayant une grave répercussion sur les ressources du salarié pourront également être examinés avec le service Ressources Humaines.

La demande du salarié dûment justifiée, devra être formulée auprès de la Direction dans les trois mois qui suivent la survenance de l'évènement. Dans le délai d'un mois suivant la demande, l'entreprise proposera alors un retour au forfait jours de 215 jours.

Le retour se fera au premier jour de la période de décompte annuelle et fera l'objet d'un nouvel avenant à son contrat de travail. Un cadre sortant du dispositif forfait jours « Transition Retraite » ne bénéficiera plus de la prime forfaitaire transition retraite à compter de la date du changement. Le montant de la prime sera proratisé afin de tenir compte du nombre de mois passés en temps réduit. En cas d'absence pour maladie, hospitalisation, absence non rémunérée, accident de trajet, la prime forfaitaire transition retraite est minorée d'un trois cent soixante cinquième par journée d'absence.

L'ensemble de ces dispositions sera effectif à compter du 1er juillet 2017.

Article 1.2. Non-dégressivité de la prime forfaitaire senior attribuée aux agents de maîtrise bénéficiant d'un temps partiel senior

Dans le cadre de l'accord sur le contrat de génération du 18 octobre 2013, la Direction et les organisations syndicales ont souhaité permettre aux agents de maîtrise, âgés d'au moins 54 ans, à temps complet ou à temps partiel d'au moins 30 heures, de bénéficier d'un temps partiel senior.

Les agents de maîtrise entrant dans ce dispositif bénéficient d'une prime forfaitaire senior dont le montant est dégressif à partir de la 2ème année au cours de laquelle le salarié bénéficie du dispositif.

A compter du 1er juillet 2017, pour les agents de maîtrise entrant dans la période de deux années précédant leur date prévisible de départ en retraite et pouvant le justifier auprès de leur service Ressources Humaines, le montant de la prime sera maintenu sans dégressivité, sur la base forfaitaire retenue, par l'accord sur le contrat génération.

Article 1.3. Conversion en temps de l'allocation de départ en retraite

Les salariés cadres et agents de maîtrise peuvent solliciter, après avoir informé la Direction de leur date prévisionnelle de départ en retraite, l'utilisation d'un crédit de jours rémunérés, dans la limite du montant estimé de l'allocation de départ en retraite définit à l'article 2, qu'ils pourront prendre avant leur départ en retraite.

Les salariés devront formuler leur demande, au plus tard deux mois avant l'utilisation du crédit de jours. La conversion en jours de l'allocation de départ en retraite ne pourra intervenir :

- ✓ qu'après épuisement, dans l'ordre défini au premier alinéa de l'article 1.5. du présent accord, des jours permettant une dispense totale ou partielle d'activité et,
- ✓ que dans les deux ans précédant la date de départ prévisionnelle en retraite.

Cette conversion en jours ne pourra pas excéder six mois.

Durant l'utilisation de ce crédit de jours, les salariés seront en dispense d'activité totale rémunérée. La rémunération versée au titre de ce crédit de jours viendra en déduction des droits soldés lors du départ en retraite.

Article 1.4. Utilisation du Compte Epargne Temps en amont du départ en retraite

Le Compte Epargne Temps (CET) est régi par les dispositions de l'accord du 24 novembre 2014.

Ce dispositif permet aux futurs retraités de disposer de temps avant leur départ en retraite. En effet, les agents de maîtrise et cadres peuvent anticiper leur départ par le biais de ce temps épargné.

Article 1.5. Modalités de mise en œuvre de la dispense d'activité

A la demande du cadre ou de l'agent de maîtrise, les services Ressources Humaines établiront la durée en jours de la dispense totale ou partielle d'activité correspondant, le cas échéant, à l'épuisement, dans l'ordre suivant, des congés payés, du CET, du Congés de fin de carrière, et de l'allocation de départ à la retraite sous la forme d'un crédit jours mentionnée à l'article 1.3.

Une fois connu le nombre de jours auquel le cadre ou l'agent de maîtrise a droit, en raison de la liquidation en temps de l'ensemble de ses épargnes, le salarié fixera la date à compter de laquelle il sera en dispense d'activité jusqu'à la cessation de son contrat de travail correspondant à l'entrée en jouissance de ses droits à pension :

- si la durée de la dispense totale ou partielle est inférieure à ses droits, leur solde sera payé avec le solde de tout compte lors de la rupture du contrat de travail,
- si la durée de la dispense totale ou partielle est supérieure à ses droits, il pourra bénéficier d'un congé sans solde dans la limite d'un mois. Cette période ne sera pas rémunérée et ne produira pas de droits à congés payés.

BB PJ 7

Article 2 – Allocation de départ en retraite

Le présent accord fixe les nouvelles modalités de calcul de l'allocation de départ en retraite des agents de maîtrise et des cadres, en modification de l'accord du 18 décembre 2014.

2.1. Salariés ayant le statut d'agent de maîtrise

Les dispositions de l'article 5 intitulé « *Allocation de départ en retraite des agents de maîtrise* » de l'accord du 18 décembre 2014 portant révision du montant des indemnités de licenciement et des allocations de départ à la retraite conventionnelles des agents de maîtrise et des cadres, et par voie de conséquence, les dispositions de l'article 9 intitulé « *Allocation de départ en retraite* » de l'annexe II de la Convention collective d'entreprise Carrefour, sont annulées et remplacées par les dispositions suivantes :

« Le montant brut de l'allocation de départ en retraite ou de mise à la retraite versée à un salarié qui quitte volontairement l'entreprise pour faire valoir ses droits à pension de vieillesse ou qui est mis à la retraite dans le respect des dispositions légales en vigueur, est calculé comme suit :

Pour une présence ininterrompue dans l'entreprise comprise entre 2 et 5 ans, l'allocation de départ en retraite est calculée sur la base de 5/10ème de mois par année de présence.

Au-delà de 5 ans de présence ininterrompue dans l'entreprise, l'allocation de départ en retraite est calculée sur la base de 8/10ème de mois par année de présence.

Pour les agents de maîtrise bénéficiant, lors de leur départ en retraite, du dispositif de temps partiel senior, le montant brut de l'allocation de départ en retraite sera calculé sur la base contractuelle applicable antérieurement à l'entrée du salarié dans le dispositif de temps partiel senior. Le montant brut de l'allocation de départ en retraite est plafonné dans les conditions suivantes :

- *en cas de départ en retraite avant le 1er janvier 2020, le plafond du montant brut de l'allocation de départ en retraite est fixé à 12 mensualités ;*
- *en cas de départ en retraite entre le 1er janvier 2020 et le 31 décembre 2020, le plafond du montant brut de l'allocation de départ en retraite est fixé à 10 mensualités ;*
- *en cas de départ en retraite entre le 1er janvier 2021 et le 31 décembre 2021, le plafond du montant brut de l'allocation de départ en retraite est fixé à 8 mensualités ;*
- *en cas de départ en retraite à compter du 1er janvier 2022, le plafond du montant brut de l'allocation de départ en retraite est fixé à 6 mensualités.*

Le versement de l'allocation de départ volontaire en retraite est subordonné à la remise par le salarié de tout élément justifiant de la liquidation effective de sa pension de vieillesse. »

8

2.2. Salariés ayant le statut de cadre

Les dispositions de l'article 6 intitulé « *Allocation de départ en retraite des cadres* » de l'accord du 18 décembre 2014 portant révision du montant des indemnités de licenciement et des allocations de départ à la retraite conventionnelles des agents de maîtrise et des cadres, et par voie de conséquence, les dispositions de l'article 10 intitulé « *Allocation de départ en retraite* » de l'annexe III de la Convention collective d'entreprise Carrefour, sont annulées et remplacées par les dispositions suivantes :

« Le montant brut de l'allocation de départ en retraite ou de mise à la retraite versée à un salarié qui quitte volontairement l'entreprise pour faire valoir ses droits à pension de vieillesse ou qui est mis à la retraite dans le respect des dispositions légales en vigueur, est calculé comme suit :

Pour une présence ininterrompue dans l'entreprise comprise entre 2 et 5 ans, l'allocation de départ en retraite est calculée sur la base de 5/10ème de mois par année de présence.

Au-delà de 5 ans de présence ininterrompue dans l'entreprise, l'allocation de départ en retraite est calculée sur la base de 8/10ème de mois par année de présence. Pour les cadres bénéficiant, lors de leur départ en retraite, du dispositif forfait jours « réduit » senior ou du forfait jours « Transition Retraite », le montant brut de l'allocation de départ en retraite sera calculé sur la base contractuelle applicable antérieurement à l'entrée du salarié dans l'un de ces dispositifs. Le montant brut de l'allocation de départ en retraite est plafonné dans les conditions suivantes :

- *en cas de départ en retraite avant le 1er janvier 2020, le plafond du montant brut de l'allocation de départ en retraite est fixé à 12 mensualités ;*
- *en cas de départ en retraite entre le 1er janvier 2020 et le 31 décembre 2020, le plafond du montant brut de l'allocation de départ en retraite est fixé à 10 mensualités ;*
- *en cas de départ en retraite entre le 1er janvier 2021 et le 31 décembre 2021, le plafond du montant brut de l'allocation de départ en retraite est fixé à 8 mensualités ;*
- *en cas de départ en retraite à compter du 1er janvier 2022, le plafond du montant brut de l'allocation de départ en retraite est fixé à 6 mensualités.*

Le versement de l'allocation de départ volontaire en retraite est subordonné à la remise par le salarié de tout élément justifiant de la liquidation effective de sa pension de vieillesse. »

BB

BB 9 pJ

Article 3 – Bilan retraite et Coaching de préparation au départ en retraite

3.1. Bilan retraite

La Direction et les organisations syndicales ont souhaité rappeler dans le cadre du présent accord le dispositif « Reconstitution de carrière », mis en place dans l'accord sur le contrat de génération, et bénéficiant aux agents de maîtrise et aux cadres, âgés de 57 ans et plus.

Dans le cadre de l'accord relatif au contrat de génération du 28 octobre 2013, l'entreprise s'est engagée à mettre en place un dispositif de reconstitution de carrière pour les salariés âgés de 57 ans et plus.

Afin de pérenniser ce dispositif, celui-ci est directement intégré dans le présent accord pour renforcer l'information des salariés qui souhaitent bénéficier de ce service.

L'entreprise fait appel à une société prestataire de service qui est sélectionnée pour son expertise technique et sa qualité de service dans le domaine de la retraite. Cette société prend connaissance du contexte des hypermarchés et du profil des salariés qui la composent.

Sur la base du volontariat, les salariés qui souhaitent adhérer à ce service, transmettront, à la société prestataire de services, après avoir averti la direction de leur établissement :

- un formulaire qui validera leur candidature,
- les informations individuelles permettant de constituer le bilan individuel retraite.

Sur la base des renseignements fournis par le salarié, la société prestataire de service établira un bilan individuel retraite retraçant :

- l'ensemble de la carrière du salarié,
- les périodes non cotisées ou non validées,
- les caisses de cotisation retraite du régime général et du régime complémentaire,
- l'âge et la date de liquidation de départ en retraite à taux plein,
- une simulation de la pension de retraite à taux plein.

Dans les 12 mois suivant l'adhésion, le salarié pourra bénéficier, à sa demande expresse, de bilans individuels de retraite permettant de simuler des hypothèses de calcul de liquidation de départ en retraite différentes du taux plein.

En complément de l'accompagnement par les services Ressources Humaines, le prestataire choisi pour réaliser ces bilans sera également informé et formé à l'utilisation des mesures prévues dans le présent accord afin d'accompagner le salarié qui le souhaite dans les différents choix qui s'offrent à lui dans les deux ans précédant son départ à la retraite.

10

3.2. Coaching de préparation retraite

Par ailleurs, les parties ont souhaité compléter ce « Bilan retraite » par un nouveau dispositif destiné à permettre aux salariés d'aborder le plus sereinement possible la transition entre l'activité professionnelle et la retraite.

Ainsi, les salariés pourront, s'ils le souhaitent, bénéficier d'une préparation à la retraite dans le cadre d'une formation suivie avant le départ effectif à la retraite, auprès d'un organisme externe désigné par la société. Le contenu pédagogique de cette formation sera validé par la Commission mixte paritaire visée à l'article 4 du présent accord.

Cette formation aura pour objet de leur permettre d'élaborer un projet personnel.

Pour accéder à ce module de formation, les salariés devront, après avoir informé la Direction de leur date de départ en retraite, formuler leur demande, au plus tard, dans les deux ans précédant leur départ effectif en retraite. Une information sera remise par la Direction aux salariés.

Article 4 – Commission paritaire de suivi

Le suivi de l'application du présent accord sera assuré par la Commission paritaire de suivi dénommée « Commission Accompagnement de fins de carrière ».

Elle se réunira au moins une fois par an. Elle sera composée de quatre représentants par organisations syndicales signataires représentatives au niveau du périmètre de négociation de cet accord, et de représentants de la Direction.

Article 5 – Durée

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et prendra effet le 31 décembre 2016.

Article 6 – Adhésion

Conformément à l'article L. 2261-3 du Code du travail, toute organisation syndicale représentative, qui n'est pas signataire du présent accord, pourra y adhérer ultérieurement.

L'adhésion produira effet à partir du jour qui suivra celui de son dépôt au secrétariat-greffe du Conseil de prud'hommes compétent et à la DIRECCTE.

Cette adhésion sera notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception aux parties signataires dans un délai de huit jours à compter de celle-ci.

Article 7 – Révision

Chacune des parties signataires ou adhérentes pourra solliciter la révision du présent accord selon les modalités suivantes :

- toute demande de révision devra être adressée par lettre recommandée avec accusé de réception aux autres parties signataires et adhérentes, et comporter l'indication des dispositions dont la révision est demandée ;

- le plus rapidement possible et au plus tard dans un délai de trois mois suivant la réception de cette lettre, les parties signataires et adhérentes devront ouvrir une négociation en vue de la rédaction d'un nouveau texte et, le cas échéant, la conclusion d'un accord de révision.

L'éventuel avenant de révision se substituera de plein droit aux dispositions du présent accord qu'il modifiera.

Article 8 – Dénonciation

Le présent accord pourra être dénoncé à tout moment par l'une ou l'autre des parties signataires ou adhérentes sous réserve de respecter un préavis de trois mois.

Cette dénonciation devra être notifiée à l'ensemble des autres signataires par lettre recommandée avec accusé de réception et faire l'objet d'un dépôt dont les conditions sont fixées par voie réglementaire.

Dans ce cas, la Direction et les organisations syndicales représentatives se réuniront pendant la période de préavis pour discuter des possibilités de conclure un accord de substitution.

Article 9 – Publicité et dépôt de l'accord

Conformément à l'article L. 2231-5 du Code du travail, le présent accord sera notifié par la Direction à l'ensemble des organisations syndicales représentatives.

Le présent accord sera déposé auprès de la Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE) de l'Essonne (Evry), en deux exemplaires, dont une version originale sur support papier signée des parties et une version sur support électronique.

Un exemplaire original du présent accord sera également remis au secrétariat greffe du Conseil de prud'hommes d'Evry.

Le présent accord sera diffusé dès sa signature dans l'ensemble des établissements concernés.
Le présent accord est fait en nombre suffisant pour remise à chacune des parties signataires.

12

A Evry, le 8/12..... 2016

Pour la Direction
Agnès BEKOURIAN
Directrice des Relations Sociales

Pour la Confédération Française Démocratique du Travail (C.F.D.T)
Thierry BABOT

Pour le Syndicat National CFE/CGC de l'Encadrement du Groupe Carrefour (SNEC CFE / CGC AGRO)
Gérard BASNIER

Pour La CONFEDERATION GENERALE DU TRAVAIL (C.G.T)
Mohamed BEDHOUCHE

Pour La Fédération Générale des Travailleurs de l'Agriculture, de l'Alimentation, des Tabacs et Allumettes – Force Ouvrière (F.G.T.A/F.O)
Jacqueline POITOU

13

ANNEXE III – CADRES

ANNEXE III - CADRES 408
ARTICLE 1 Rémunération du personnel d'encadrement 408
1-1 Salaires minima 408
1-2 Rémunération effective 408
ARTICLE 2 Indemnisation des Astreintes des cadres bénéficiant du régime forfait jour 409
2-1 : Définition de l'astreinte 409
2-2 Champ d'intervention 409
2-3 : Indemnisation 409
2-4 : Remboursement des frais de déplacement 409
ARTICLE 3 Prime de remplacement des cadres, prime de travaux de nuit des cadres, permanence encadrement et prime encadrement 409
3-1 Prime de remplacement des cadres 409
3-2 Prime de travaux de nuit des cadres 410
3-3 Permanence encadrement 410
3-4 Prime encadrement 411
ARTICLE 4 Aménagement et organisation du temps de travail des cadres. 411
4-1 Cadres relevant des niveaux 7 de la classification des emplois 412
4-1.1 Principe de décompte du temps de travail des cadres autonomes 412
4-1.2 Organisation du temps de travail 412
4-1.2.1 Variation du nombre de jours travaillés dans le cadre de la semaine 412
4-1.2.2 Lissage de la rémunération 412
4-1.2.3 Suivi des jours travaillés 412
4-1.2.4 Modalités de prise des huit jours de repos supplémentaires 413
4-1.2.5 Paiement ou placement dans le Compte Epargne Temps des 8 jours de repos supplémentaires 413
4-1.3 Garanties conventionnelles afférentes au régime du forfait en jours 413
4-1.3.1 Respect des repos quotidiens et hebdomadaires 413
4-1.3.2 Entretiens annuels sur la charge et l'organisation du travail 413
4-1.4 Jours excédentaires et déficitaires en fin de période de décompte annuel 414
4-1.4.1 Jours excédentaires 414
4-1.4.2 Jours déficitaires 414
4-1.5 Année incomplète, suspensions de contrat et indemnités 414
4-1.5.1 Arrivée en cours d'année 414
4-1.5.2 Départ en cours d'année 414
4-1.5.3 Suspension du contrat 414
4-1.5.4 Indemnités 415
4-2 Cadres relevant des niveaux 8 et 9 de la classification des emplois 415
ARTICLE 5 Stagiaires manager métier – stagiaires manager de service 415
5-1 Accession aux emplois 415
5-2 Formation et acquisition des compétences 416
5-3 Statut 416
5-4 Rémunération 416
ARTICLE 6 Complément de salaire en cas de maladie, accident ~~ou congé de paternité~~ 416
6-1 Complément de salaire en cas de maladie ou d'accident 416
6-2 ~~Congé de paternité~~ 417
ARTICLE 7 Mutation d'une entreprise à une autre 417
ARTICLE 8 Passage au service d'une filiale étrangère 417
ARTICLE 9 Indemnité de licenciement 418
ARTICLE 10 Allocation de départ en retraite 418
ARTICLE 11 Classification des emplois de la catégorie « cadres » 418
- VENTE 419
- FONCTIONS D'APPUI 419
- SERVICES 421

ARTICLE 12 Réunion de réflexion sur la gestion des salariés « cadres » 424
ARTICLE 13 Organisation du travail des salariés cadres de 58 ans et plus 424
13-1 Repos 424
13-2 Astreintes 424
ARTICLE 14 Conciliation vie privée et professionnelle des salariés cadres de 60 ans et plus 424
ARTICLE 15 Accompagnement à la mobilité 424
ARTICLE 16 Attribution d'un téléphone professionnel aux salariés cadres 424
ARTICLE 17 Congés payés d'ancienneté supplémentaires 425

ACCORDS A DUREE DETERMINEE – TEXTES NON CODIFIES 426

Extrait accord NAO 2021 du 26 mars 2021 – Titre 3 - Article 1 – Suivi de la charge de travail des cadres au forfait jours 426
Extrait accord NAO 2025 du 28 février 2025 – Titre 3 - Article 1 - Entretien spécifique sur la charge de travail [Dispositions à durée déterminée] 426

ACCORD SUR L'ACCOMPAGNEMENT DES FINS DE CARRIERE DES SALARIES AYANT LE STATUT D'AGENT DE MAITRISE ET DE CADRE 427

ANNEXE III - CADRES

ARTICLE 1 Rémunération du personnel d'encadrement

1-1 Salaires minima

Article 1-1.1 : Salaires minima

Chaque niveau est affecté d'un salaire mensuel minimal.

Le salaire mensuel brut minimal des niveaux :

- 7 A : stagiaires managers métiers ou services
- 7 B : managers métiers ou services
- 8 et + : responsables et experts

est revalorisé dans les conditions suivantes :

- ***à compter du 1er mars 2025 :***
  - ***Niveau 7 A : 2 966 euros***
  - ***Niveau 7 B : 3 171 euros***
  - ***Niveau 8 et + : 4 261 euros***

En tout état de cause, la Direction s'engage pour l'année 2025 à garantir à l'ensemble des salariés cadres de niveau 7 et plus, à l'exception des cadres dirigeants (niveaux SD et plus ou coefficients équivalents) qui ne sont pas concernés par ces dispositions, une augmentation minimale de leur salaire de base de 1,3% (incluant le cas échéant, l'augmentation liée à la revalorisation des salaires mensuels bruts minimaux ci-dessus et toute augmentation versée entre le 1er janvier 2025 et la date de signature du présent accord), qui sera rétroactive au 1er mars 2025.

Enfin, la Direction s'engage à mettre en place un budget complémentaire de 0,5% afin de permettre des augmentations individualisées qui seront rétroactives au 1er mars 2025.

1-2 Rémunération effective

La rémunération effective des membres de l'encadrement est déterminée par référence à des facteurs d'appréciation tels que :
responsabilités assumées,
expérience acquise,
niveau individuel de performance,
mise en œuvre des compétences requises.

Ces facteurs sont appréciés annuellement. L'incidence de cette appréciation sur la rémunération effective de l'intéressé fait l'objet d'un entretien avec son supérieur hiérarchique.

L'entreprise réaffirme son attachement à la formalisation des Analyses de Performances Annuelles (A.P.A.) permettant notamment de définir les objectifs individuels entre le cadre et son hiérarchique. Cet entretien devra être réalisé avant le 30 avril de chaque année.

En cas d'augmentation individuelle de salaire des niveaux Encadrement, inférieure ou égale à la moitié de la moyenne des augmentations individualisées, le hiérarchique et le directeur de l'établissement devront, lors d'un entretien, motiver leur décision et la formaliser par écrit au cadre concerné.

La présente disposition est modifiée pour la période du 1er janvier au 31 décembre 2009.

L'augmentation individuelle de salaire s'entend de la comparaison entre le salaire mensuel brut du mois d'avril 2009 par rapport à celui du mois d'avril 2008.

Les augmentations éventuelles sont arrêtées et notifiées au plus tard en avril de chaque année pour prendre effet rétroactivement au 1er janvier.

ARTICLE 2 Indemnisation des Astreintes des cadres bénéficiant du régime forfait jour

2-1 : Définition de l'astreinte

L'astreinte est la période pendant laquelle le salarié, sans être à la disposition permanente et immédiate de l'employeur, a l'obligation de demeurer à son domicile ou à proximité afin d'être en mesure d'intervenir pour accomplir un travail au service de l'entreprise.

L'organisation des périodes d'astreintes proposée par l'encadrement sera validée préalablement par la hiérarchie et sera formalisée.

2-2 Champ d'intervention

Le champ d'intervention du personnel d'astreinte est limité aux dépannages et réparations urgentes, nécessaires au maintien en fonctionnement des installations et équipements matériels. Sont exclus les travaux neufs, modifications d'installation ou travaux d'entretien programmés.

2-3 : Indemnisation

La contrepartie à la sujétion de l'astreinte sur une semaine ou sur 7 jours consécutifs, est constituée d'une indemnité forfaitaire de 70 euros versée mensuellement.

Chaque salarié ne devra pas, en tout état de cause, réaliser plus de 45 semaines d'astreinte sur l'année.

Il ne sera également pas possible de cumuler, pour un même salarié, plusieurs primes d'astreinte forfaitaire sur une même semaine.

Lorsqu'une astreinte implique une intervention, le temps d'intervention est rémunéré par le salaire forfaitaire. En outre, il est rappelé que le temps passé en intervention dans le cadre d'une période d'astreinte par un salarié relevant du régime forfait jour ne remet pas en cause l'autonomie dont il dispose dans l'organisation de son emploi du temps.

2-4 : Remboursement des frais de déplacement

Les frais de déplacement engagés (aller-retour entre l'établissement de rattachement du salarié et son domicile) par le salarié d'astreinte lui seront remboursés sur présentation d'une note de frais mensuelle établie selon les conditions de la « procédure voyages et déplacements » en vigueur.

ARTICLE 3 Prime de remplacement des cadres, prime de travaux de nuit des cadres, permanence encadrement et prime encadrement

3-1 Prime de remplacement des cadres

3-1.1 Conditions d'attribution

Le salarié cadre, clairement identifié par la hiérarchie, qui est amené à assurer totalement ou partiellement les missions et tâches d'un cadre de même niveau se trouvant en absence de longue durée bénéficie d'une prime exceptionnelle dite « prime de remplacement » pendant la durée du remplacement, dans les conditions ci-après.

La durée de ce remplacement doit être supérieure à 14 jours calendaires consécutifs et ne peut excéder 180 jours calendaires consécutifs.
Il est précisé que l'absence de longue durée exclut les périodes d'absence pour congés payés et conventionnels.

Dans l'hypothèse où ce délai excéderait 180 jours calendaires, la Direction devra prendre les décisions nécessaires d'organisation de travail pour pallier à l'absence du salarié concerné.

3-1.2 Indemnisation

Le montant de cette prime s'élève à 70 euros bruts pour la première période de 14 jours calendaires consécutifs et est versée mensuellement à l'issue de chaque mois de remplacement.
Si l'absence se prolonge au-delà de la première période de 14 jours calendaires de remplacement, la prime sera calculée sur la base de 1/14ème par jour travaillé remplacé.
Les dispositions du présent article sont applicables au 1er septembre 2016.

3-2 Prime de travaux de nuit des cadres

Les cadres au forfait jours de niveau 7 et 8, peuvent être amenés à travailler de nuit dans le cadre d'inventaires, d'implantations liées à des opérations commerciales ou lors d'un remodling/agrandissement de magasin.

Ces cadres, dont la participation à ces travaux de nuit aura préalablement été validée par leur hiérarchie, bénéficieront, dès lors qu'ils auront été amenés à travailler, même partiellement, entre 23h00 et 5h00, d'une prime forfaitaire dite «Prime de travaux de nuit cadre ».

Cette prime forfaitaire est de 70 euros bruts par nuit travaillée si les conditions cumulatives énumérées ci-dessus sont remplies.

Les dispositions du présent article sont applicables au 1er avril 2021.

3-3 Permanence encadrement

3-3.1 Conditions d'attribution

Dans le cadre du 100% orientés clients, le rôle de l'encadrement de nos magasins est renforcé tant auprès de nos équipes que de nos clients. La Direction et les partenaires sociaux souhaitent récompenser cette sollicitation managériale appelée « Permanence Encadrement » par l'attribution d'une prime, dans les conditions ci-après.
Cette prime sera attribuée au-delà de 4 journées, ou 8 demi-journées de permanence pour les mois comprenant 4 semaines civiles et au-delà de 5 journées ou 10 demi-journées de permanence pour les mois comprenant 5 semaines civiles. Le nombre de semaine sera déterminé en fonction des périodes de recueil paie.

3-3.2 Indemnisation

Le montant de cette prime forfaitaire mensuelle varie en fonction du nombre de permanences encadrement réalisées sur la période de recueil de paie.

Elle est versée mensuellement et rémunère l'ensemble des permanences réalisées au cours de cette même période.

Pour les mois comportant 4 semaines civiles (période de recueil de paie) :

- au-delà de la 4ème journée ou au-delà de la 8ème demi-journée de permanence : paiement d'une prime forfaitaire de 130 € bruts ;
- au-delà de la 5ème journée ou au-delà de la 10ème demi-journée de permanence : paiement d'une prime forfaitaire de 145 € bruts ;
- au-delà de la 6ème journée ou au-delà de la 12ème demi-journée de permanence : paiement d'une prime forfaitaire de 170 € bruts ;
- au-delà de la 7ème journée ou au-delà de la 14ème demi-journée de permanence : paiement d'une prime forfaitaire de 190 € bruts.

Pour les mois comportant 5 semaines civiles (période de recueil de paie) :

- au-delà de la 5ème journée ou au-delà de la 10ème demi-journée de permanence : paiement d'une prime forfaitaire de 130 € bruts ;
- au-delà de la 6ème journée ou au-delà de la 12ème demi-journée de permanence : paiement d'une prime forfaitaire de 145 € bruts ;

- au-delà de la 7ème journée ou au-delà de la 14ème demi-journée de permanence : paiement d'une prime forfaitaire de 170 € bruts ;
- au-delà de la 8ème journée ou au-delà de la 16ème demi-journée de permanence : paiement d'une prime forfaitaire de 190 € bruts.

Par ailleurs, il est convenu que la permanence du dimanche matin soit décomptée à hauteur d'une journée.

Les dispositions du présent article sont applicables au 1er avril 2025.

3-4 Prime encadrement

Les cadres au forfait annuel en jours de niveau 7 et 8 qui seront amenés, sur demande de leur hiérarchie, à réaliser la coordination du lancement de l'activité du magasin (animation de l'équipe du matin, coordination de l'activité) de 5h à 6h, bénéficieront d'une prime dite « Prime Encadrement » d'un montant de 15€ bruts par journée travaillée.

Les dispositions du présent article sont applicables au 1er mars 2022.

ARTICLE 4 Aménagement et organisation du temps de travail des cadres.

Les missions et responsabilités du personnel cadre de l'entreprise impliquent disponibilité et adaptabilité dans l'organisation de leur temps de travail. Il a dons été convenu les dispositions suivantes, lesquelles prévoient les modalités spécifiques de décompte du temps de travail des cadres et les dispositifs conventionnels visant, non seulement à préserver la santé physique et mentale du personnel de l'encadrement, mais aussi à leur permettre de mieux concilier leur vie professionnelle et privée.

Après analyse objective des missions et responsabilités confiées au personnel de l'encadrement, en fonction de leur niveau, il ressort qu'il existe, au sein de l'entreprise, deux catégories de cadres :

- **Cadres autonomes :**

Par définition, ces cadres ne sont pas occupés selon l'horaire collectif de leur service ou équipe et disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps.

Cette autonomie n'est toutefois pas incompatible avec les contraintes et sujétions inhérentes à leurs fonctions quelque soit leur niveau, en vue d'apporter à la clientèle un service de qualité. Ces impératifs, liés au bon fonctionnement de l'entreprise, de leur service et/ou rayon ne remettent pas en cause l'autonomie de ces cadres dans l'accomplissement de leurs obligations contractuelles.

Les cadres niveaux 7,8 et 9 de la classification des emplois relèvent de la catégorie des cadres autonomes.

La Direction rappelle son engagement de veiller au respect, par les salariés cadres relevant du régime forfaitaire en jours, des périodes de repos quotidien et hebdomadaire obligatoires et au suivi régulier de leur charge de travail.

- **Cadres dirigeants :**

De par leurs fonctions, ces cadres assument des responsabilités dont l'importance implique une grande indépendance dans l'organisation de leur travail. Ils sont habilités à prendre des décisions de façon largement autonome et perçoivent une rémunération se situant dans les niveaux les plus élevés pratiqués dans l'entreprise ou l'établissement. Il s'agit par exemple des directeurs de magasins, des directeurs de service, des directeurs régionaux, ect…

Ces cadres ne sont pas soumis aux dispositions légales et conventionnelles relatives à la durée du travail. Toutefois, ils doivent s'organiser de façon à s'accorder 6 jours ouvrables de repos supplémentaires au-delà de leurs droits légaux à congés payés.

La Direction rappelle son attachement au respect de deux jours de repos hebdomadaires.

Les cadres d'un niveau de classification supérieur au niveau 9 sont considérés comme des cadres dirigeants.

- **Spécifiés CMI et Import en cas de déplacement à l'étranger**

Pour les salariés cadres du périmètre CMI et Import amenés à effectuer des déplacements vers ou depuis l'étranger le dimanche, il est rappelé qu'il ne s'agit pas de temps de travail effectif.

Toutefois, il est convenu que, dans ce cas particulier, le salarié concerné bénéficiera d'une journée de repos dans les 15 jours qui précédent ou qui suivent le déplacement professionnel effectué le dimanche.

4-1 Cadres relevant des niveaux 7 de la classification des emplois

Ont été classés au niveau 7 de la classification des emplois, les cadres dont la nature des fonctions implique une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps.

En application des dispositions légales et conventionnelles, les cadres niveaux 7 relèvent du régime du forfait en jours, fixé à 215 jours pour une année complète de travail, journée de solidarité incluse.

Ce forfait tient compte :

- Des jours de repos hebdomadaires légaux,
- Des jours ouvrables de congés payés collectifs légaux et conventionnels acquis en début de période,
- Des jours de repos supplémentaires attribués au titre de la réduction du temps de travail,
- Des jours fériés correspondant à des jours ouvrables.

4-1.1 Principe de décompte du temps de travail des cadres autonomes

L'unité de décompte du temps de travail des cadres relevant des cadres autonomes est la journée. Le nombre de jours hebdomadaires travaillés de référence est de 5 jours par semaine. Toute journée ayant donné lieu à un travail, constitue une journée travaillée.

Les cadres bénéficient de quatorze jours ouvrables de repos supplémentaires (dont six attribués au titre de la réduction du temps de travail) acquis à raison de 3,5 jours par trimestre et pris par journée entière. Ces jours de repos se substituent à ceux prévus par la Convention Collective de branche. Le nombre de ces jours de repos est ainsi supérieur à ceux prévus par l'avenant n°73 du 21 décembre 1998 à la Convention Collective de branche.

Le droit à repos supplémentaire est réduit à 3,5 jours par période de trois mois civils consécutifs d'absence au cours de la période de décompte, quelque soit le motif de l'absence.

La réduction se traduira par un débit du compteur de repos supplémentaires.

4-1.2 Organisation du temps de travail

4-1.2.1 Variation du nombre de jours travaillés dans le cadre de la semaine

Le cadre autonome pourra travailler six jours par semaine pendant au maximum 10 semaines au cours de la période annuelle de décompte, ceci afin de prendre en compte les variations de son activité. En tout état de cause, le cadre devra globalement respecter le nombre de jours de travail définis annuellement.

4-1.2.2 Lissage de la rémunération

La rémunération mensuelle correspondant au nombre annuel de jours de travail est lissée sur la période annuelle de décompte. Cette rémunération est fixée forfaitairement pour le nombre de jours de travail effectif annuels prévus au présent titre.

4-1.2.3 Suivi des jours travaillés

Un relevé déclaratif hebdomadaire de ses jours travaillés et de ses jours de repos précisant la qualification du repos (congés payés, jours de repos supplémentaire…) sera transmis par chaque cadre à son responsable en début de semaine suivante. Ce relevé intègrera également une déclaration relative au respect des dispositions légales et conventionnelles relatives au repos quotidiens et hebdomadaires.

Un compte individuel mensuel et récapitulatif présentant la situation des jours travaillés et des jours de repos est tenu à jour et figure sur le bulletin de paie.

4-1.2.4 Modalités de prise des huit jours de repos supplémentaires

Il est rappelé que les huit jours ouvrables de repos supplémentaires prévus au 2ème paragraphe de l'article 4-1 de la présente annexe constituent une sixième semaine de congés.

4-1.2.5 Paiement ou placement dans le Compte Epargne Temps des 8 jours de repos supplémentaires

Le cadre bénéficiant du régime forfait jour, présent au 1er jour de la période de décompte annuelle, pourra renoncer à la prise d'une partie de ses jours de repos supplémentaires en demandant soit :

- l'alimentation du Compte Epargne Temps (CET), dans la limite de 8 jours par an,
- le paiement majoré de 25%, dans la limite de 10 jours par an.

Ces dispositions sont cumulables dans la limite de 10 jours par an, étant entendu que l'alimentation du CET ne pourra se faire que dans la limite de 8 jours maximum par an.

Cette demande sera matérialisée par un écrit remis au Service Ressources Humaines au plus tard à la fin du mois de janvier de l'année N.

Le cadre optant pour le paiement de ses jours de repos supplémentaires signera un avenant à la convention de forfait qui sera valable pour la période considérée et ne pourra être reconduit de manière tacite.

Le paiement et l'alimentation du Compte Epargne Temps interviendront sur la paie du mois de février de l'année N+1.

A titre transitoire pour l'année 2022, la demande pourra être faite jusqu'au 30 Avril 2022.

4-1.3 Garanties conventionnelles afférentes au régime du forfait en jours

4-1.3.1 Respect des repos quotidiens et hebdomadaires

Du fait de l'indépendance dans ses fonctions et de l'autonomie dont il dispose dans l'organisation de son temps de travail, tout salarié cadre relevant du régime forfaitaire en jours s'engage et veille personnellement, sauf dérogations spécifiques prévues par la loi ou par la Convention Collective de branche, à :

- Organiser son activité dans le cadre du nombre de jours définis annuellement.
- Respecter les périodes de repos quotidien et hebdomadaire obligatoires,
- Respecter une amplitude de travail raisonnable et répartir sa charge de travail de manière équilibrée dans le temps.

Le contrôle et le suivi réguliers de la durée et de la charge de travail seront assurés par l'établissement des relevés déclaratifs hebdomadaires tels que prévus à l'article 4-1.2.3 ci-dessus.

4-1.3.2 Entretiens annuels sur la charge et l'organisation du travail

En complément de ce suivi quantitatif, le salarié cadre relevant du régime forfaitaire en jours bénéficiera chaque année, d'entretiens spécifiques avec son supérieur hiérarchique notamment au moment de son entretien annuel obligatoire (ECC) et de l'entretien sur la part de rémunération variable conformément aux dispositions de l'article L.3121-46 du Code du travail.

En complément de ces entretiens annuels, le salarié pourra solliciter à tout moment un nouvel entretien auprès de son supérieur hiérarchique, pour faire un point spécifique sur sa charge de travail et les éventuelles difficultés qu'il rencontre dans son organisation.

Il est rappelé en outre que le suivi de l'organisation du travail des cadres concernés, l'amplitude de leurs journées d'activité et la charge de travail qui en résulte sont examinés au cours des réunions paritaires restreintes encadrement telles que prévues par l'article 12 de l'annexe III CADRES.

4-1.4 Jours excédentaires et déficitaires en fin de période de décompte annuel

4-1.4.1 Jours excédentaires

Les jours excédentaires par rapport au nombre de jours annuel de référence défini à l'article 3-1 de l'Annexe III Cadres sont, au choix du salarié :

- Soit payés au taux majoré,
- Soit versés dans un compte épargne temps, sans majoration, dans la limite du plafond prévu par le règlement de celui-ci.

4-1.4.2 Jours déficitaires

Les jours déficitaires par rapport au nombre de jours annuel de référence défini à l'article 3-1 de l'annexe III Cadres sont, au choix du supérieur hiérarchique :

- Soit retenus sur les paies des mois suivants dans la limite des quotités saisissables
- Soit récupérés au cours des mois suivants, dans le respect des obligations relatives au temps de repos obligatoire hebdomadaire. Dans ce cas, le nombre de jours annuel de référence de la nouvelle période de décompte sera augmenté d'autant pour le salarié concerné.

4-1.5 Année incomplète, suspensions de contrat et indemnités

4-1.5.1 Arrivée en cours d'année

En cas d'arrivée en cours de période de décompte annuel, le volume annuel de jours à effectuer est calculé en multipliant la référence hebdomadaire de travail effectif par le nombre de semaines et fractions de semaine restant à courir selon les règles visées au 5-3.2 du Titre 5.

4-1.5.2 Départ en cours d'année

En cas de départ en cours de période de décompte annuel, le volume annuel de jours à effectuer est calculé en multipliant la référence hebdomadaire de travail effectif par le nombre de semaines et fractions de semaine écoulées selon les règles visées au 5-3.2 du Titre 5.

En cas de départ en cours d'année, la régularisation de la rémunération entre automatiquement dans le calcul du solde de tout compte.

Le nombre de jours excédentaires ou déficitaires observé sur le compte individuel au jour du départ est, soit payé, soit retenu.

Les droits aux jours de repos supplémentaires prévus à l'article 3-1.1 de la présente annexe sont appréciés, au jour du départ, à raison de 3,5 jours par trimestre entier travaillé et comparés au nombre de jours réellement pris. Le solde est soit payé, soit retenu.

4-1.5.3 Suspension du contrat

En cas d'interruption de la période de décompte annuel pour les motifs suivants : période de chômage partiel, maladie, maternité, accident, absences autorisées conventionnelles, formation, repos compensateurs obligatoires et de remplacement, et, plus généralement toute absence autorisée et indemnisée, chaque semaine complète d'interruption est comptabilisée sur la base du nombre de jours de référence hebdomadaire et chaque jour d'interruption est comptabilisé sur la base d'une journée.

Ces jours sont pris en compte pour le calcul du décompte du forfait annuel en jours prévu à l'article 3-1 de la présente annexe. Par conséquent, il convient de déduire les jours d'absence correspondant au cas d'interruptions énumérés au paragraphe ci-dessus, du nombre de jours réellement travaillés par le salarié. Une fois cette déduction opérée, seuls les jours travaillés au-delà du forfait annuel de 215 jours donneront lieu au calcul du repos compensateur obligatoire ou, selon le choix du salarié à majoration pour jours excédentaires.

4-1.5.4 Indemnités

En cas d'absence, quelqu'en soit le motif, la rémunération mensuelle lissée est réduite, et, le cas échéant, l'absence est indemnisée sur la base de la rémunération lissée, le tout selon les règles légales et conventionnelles en vigueur.

4-2 Cadres relevant des niveaux 8 et 9 de la classification des emplois

Les parties rappellent que les cadres des niveaux 8 et 9 sont investis de responsabilités importantes tans en termes de management de salariés cadres et non cadres qu'en termes de gestion et sont amenés à prendre des initiatives et des décisions de façon très largement autonome, parfois en lieu et place de leur hiérarchie. Ils doivent faire preuve de disponibilité, de réactivité et de souplesse dans l'organisation de leur travail de façon à répondre le mieux possible selon leur situation, aux attentes de la clientèle des établissements, des partenaires et interlocuteurs de l'entreprise tout en veillant au bien-être des collaborateurs qu'ils encadrent. En contrepartie, ils bénéficient d'une rémunération en rapport avec le degré d'exigence attendu.

Leur grande autonomie n'est toutefois pas incompatible avec des contraintes ou sujétions inhérentes à leurs fonctions.

Afin que ces cadres, dont les missions impliquent un niveau d'implication et de disponibilité élevé, puissent concilier vie professionnelle et vie privée, il leur sera accordé à compter du 1er janvier 2014, le bénéfice du régime forfait en jours, dans les mêmes conditions que celles définies à l'article 3-1 de la présente annexe.

Pour les cadres présents dans l'entreprise à la signature de l'accord NAO 2014, il leur sera adressé un avenant contractuel formalisant le passage au régime du forfait en jours. Ils bénéficieront du régime dès la signature de leur avenant.

Pour les cadres niveaux 8 et 9 embauchés postérieurement à la signature de l'accord NAO 2014, ils bénéficieront automatiquement du régime du forfait en jours.

ARTICLE 5 Stagiaires manager métier – stagiaires manager de service

PREAMBULE

Les fonctions stagiaires Manager métier et stagiaires Manager de service contribuent au développement de la promotion interne, de la formation, de la qualification et de la valorisation des responsabilités du personnel Cadre.

Les salariés recrutés ou promus dans cette catégorie seront appelés à recevoir une formation particulière en vue de leur accession définitive à un poste de responsabilité. A ce titre, et pendant toute la période de formation, ils ne peuvent en aucun cas se voir confier la responsabilité directe d'un compte d'exploitation ou d'un service.

Cette formation doit les préparer à la maîtrise de leur métier, à répondre aux attentes de la clientèle, à la diversification des produits et des concepts, à l'évolution des marchés et de la consommation ainsi qu'au développement des services et des nouvelles technologies.

5-1 Accession aux emplois

Le recrutement dans ces emplois se fera en priorité par voie de promotion interne et également par recrutement externe.

Promotion interne :
Personnel employés et agents de maîtrise ayant démontré dans les emplois tenus, une motivation et des compétences certaines dans leur domaine ainsi que des aptitudes à l'organisation et aux responsabilités.

Recrutement externe :
Personne recrutée dans le cadre de ce contrat.

Chaque salarié embauché ou promu dans la catégorie stagiaire Manager métier ou stagiaire Manager de service sera lié à la société par un contrat ou un avenant spécifique dit « de probation » qui mentionnera notamment les conditions de la mobilité géographique.

5-2 Formation et acquisition des compétences

La progression dans l'acquisition des compétences s'inscrira dans la mise en œuvre d'un plan de formation individuel préétabli qui comportera un minimum de 20% du temps de travail contractuel affecté à la formation théorique. Elle donnera lieu à des bilans successifs dont la périodicité maximale ne pourra excéder trois mois.

Ces bilans permettront d'apprécier le suivi et l'adéquation des compétences requises pour assumer la responsabilité d'un compte d'exploitation ou d'un service. Cette appréciation devra être formalisée par le supérieur hiérarchique.

La formation dispensée et l'expérience professionnelle acquise doivent permettre, aux salariés concernés d'accéder, dans un délai d'un an, aux responsabilités de Manager métier ou à celles de Manager de service de niveau 7B.

Au terme du stage, s'il est positif, l'accession confirmée à un poste de responsabilité pourra entraîner un changement de lieu de travail par l'affectation dans tout autre magasin du Groupe, sans que ce changement puisse être imputé à l'entreprise comme constituant une modification substantielle du contrat individuel de travail.

Le constat, en cours ou au terme de la formation, d'une inadaptation à la fonction envisagée constituera une cause réelle et sérieuse de licenciement, étant précisé que pour les salariés ayant accédé à cette catégorie par voie de promotion interne, la réintégration dans l'emploi antérieur ou un emploi équivalent pourra être envisagée.

Lors de son passage en 7B, le salarié sera reçu au cours d'un entretien afin de formaliser son changement de statut et de faire le point sur l'évaluation de son stage.

Un entretien avec le responsable régional RH sera également assuré afin d'avoir une visibilité sur les postes disponibles correspondants aux compétences du salarié.

Par la suite un entretien périodique trimestriel sera effectué en la présence du responsable du salarié, ainsi que d'un responsable régional RH, et ce afin de garantir au salarié un maximum de visibilité sur son évolution.

5-3 Statut

Les stagiaires Manager métier et stagiaires Manager de service relèvent de l'annexe III de la convention collective Carrefour « Cadres ». Leur emploi est classé au niveau 7A.

5-4 Rémunération

Les stagiaires Manager métier et stagiaires Manager de service bénéficient du salaire minimal du niveau 7A.

ARTICLE 6 Complément de salaire en cas de maladie, accident ~~ou congé de paternité~~

6-1 Complément de salaire en cas de maladie ou d'accident

Après 6 mois de présence continue dans l'entreprise, le salarié absent pour maladie ou accident se voit maintenir une garantie de ressources sans application d'un délai de carence.

Les périodes d'indemnisation des arrêts de travail pour maladie sont fixées comme suit :

- de 6 mois à 18 mois de présence continue dans l'entreprise : 45 jours à 100%
- de 18 mois à 5 ans de présence continue dans l'entreprise : 90 jours à 100%
- de 5 ans à 10 ans de présence continue dans l'entreprise : 120 jours à 100%
- après 10 ans de présence continue dans l'entreprise : 150 jours à 100%

En cas d'accident de travail ou de trajet la durée d'indemnisation est de :

- jusqu'à 18 mois de présence continue dans l'entreprise : 90 jours à 100%
- de 18 mois à 5 ans de présence continue dans l'entreprise : 120 jours à 100%
- de 5 ans à 10 ans de présence continue dans l'entreprise : 150 jours à 100%
- après 10 ans de présence continue dans l'entreprise : 210 jours à 100%

La condition de présence s'apprécie au 1er jour de l'arrêt de travail initial.

Modalités de l'indemnisation :

Le salaire est payé intégralement pendant les périodes d'indemnisation à 100% ci-dessus définies. En application de l'article 35 du décret du 29 décembre 1945 *[modifié par Décret 85-1353 1985-12-17 JORF 21 décembre 1985 et Décret n°2021-428 du 12 avril 2021 - art. 1]*, l'entreprise est subrogée dans les droits des salariés aux prestations en espèces de la sécurité sociale. Les prélèvements sociaux effectués sur les indemnités journalières de sécurité sociale sont à la charge du salarié.

⚠ Ces dispositions ne sont plus applicables compte tenu de l'évolution de la législation relative au congé de paternité depuis le 1er juillet 2021

6-2 ~~Congé de paternité~~

~~Le salarié ayant au moins un an de présence au sein de l'entreprise et bénéficiant d'un congé de paternité conformément aux dispositions légales, sera indemnisé pendant la durée de son arrêt de travail, en sus des indemnités versées par la sécurité sociale, afin d'assurer le maintien de son salaire mensuel brut contractuel.~~

~~En cas de modification de la législation sur le congé de paternité imposant à l'entreprise de nouvelles contraintes (telle que par exemple : réduction de la prise en charge par la sécurité sociale, augmentation de la durée de congé…), la présente disposition cesserait de produire ses effets.~~

ARTICLE 7 Mutation d'une entreprise à une autre

Sans préjudice de l'application des dispositions de l'article L. 1224-1 du code du travail en cas de transfert consécutif à une modification dans la situation juridique de l'employeur, les salariés appartenant au personnel d'encadrement (agents de maîtrise, techniciens, cadres et assimilés) qui sont transférés dans un autre établissement d'une des sociétés liées à la présente convention conservent quelle que soit la partie qui ait prit l'initiative du transfert, le bénéfice de leur ancienneté acquise au regard des dispositions légales et conventionnelles.

Dans l'hypothèse où une indemnité de licenciement aurait été versée antérieurement, son montant s'imputerait éventuellement sur le montant de l'indemnité à laquelle le salarié pourrait ultérieurement prétendre, calculée sur son ancienneté globale.

ARTICLE 8 Passage au service d'une filiale étrangère

Les salariés appartenant au personnel d'encadrement (agents de maîtrise, techniciens, cadres et assimilés) qui sont passés au service d'une filiale étrangère et sont devenus les salariés de celle-ci bénéficient des dispositions de l'article L.1231-5 du Code du travail en cas de licenciement par la filiale.

Lorsque la rupture du contrat intervient à l'initiative du salarié dans les deux ans suivants sont passage au service d'une filiale étrangère ou participation étrangère, le salarié démissionnaire comptant 6 mois de présence continue a la faculté de demander sa réintégration dans un emploi identique ou analogue à celui qu'il occupait avant son transfert.

La demande doit être formulée dans les deux mois suivant la cessation effective du contrat de travail avec la société étrangère. Le refus opposé par le salarié à deux propositions successives de postes faites dans les trois mois suivant la demande formulée libère l'entreprise à l'égard du salarié. Ces propositions peuvent porter sur des postes situés dans un établissement de l'entreprise autre que celui où le salarié avait antérieurement son emploi.

Pour l'application des dispositions précédentes, est réputée filiale toute société étrangère dans laquelle la société française possède plus de 50% du capital social au jour où se produit la rupture du contrat.

Est réputée participation toute société étrangère dans laquelle la société française possède plus de 10% du capital social au jour où se produit la rupture du contrat.

ARTICLE 9 Indemnité de licenciement

L'indemnité de licenciement est calculée sur les bases suivantes :

Pour une présence ininterrompue dans l'entreprise de 2 ans à 5 ans, l'indemnité de licenciement est calculée sur la base de 5/10ème de mois par année de présence.
Au delà de 5 ans de présence ininterrompue, l'indemnité est calculée sur la base de 8/10ème de mois par année de présence dans l'entreprise.

L'indemnité ne peut excéder 24 mensualités.

ARTICLE 10 Allocation de départ en retraite

Le montant brut de l'allocation de départ en retraite ou de mise à la retraite versée à un salarié qui quitte volontairement l'entreprise pour faire valoir ses droits à pension de vieillesse ou qui est mis à la retraite dans le respect des dispositions légales en vigueur, est calculé comme suit :

Pour une présence ininterrompue dans l'entreprise comprise entre 2 et 5 ans, l'allocation de départ en retraite est calculée sur la base de 5/10ème de mois par année de présence.

Au-delà de 5 ans de présence ininterrompue dans l'entreprise, l'allocation de départ en retraite est calculée sur la base de 8/10ème de mois par année de présence. Pour les cadres bénéficiant, lors de leur départ en retraite, du dispositif forfait jours « réduit » senior ou du forfait jours « Transition Retraite », le montant brut de l'allocation de départ en retraite sera calculé sur la base contractuelle applicable antérieurement à l'entrée du salarié dans l'un de ces dispositifs. Le montant brut de l'allocation de départ en retraite est plafonné dans les conditions suivantes :

- en cas de départ en retraite avant le 1er janvier 2020, le plafond du montant brut de l'allocation de départ en retraite est fixé à 12 mensualités ;

- en cas de départ en retraite entre le 1er janvier 2020 et le 31 décembre 2020, le plafond du montant brut de l'allocation de départ en retraite est fixé à 10 mensualités ;

- en cas de départ en retraite entre le 1er janvier 2021 et le 31 décembre 2021, le plafond du montant brut de l'allocation de départ en retraite est fixé à 8 mensualités ;

- en cas de départ en retraite à compter du 1er janvier 2022, le plafond du montant brut de l'allocation de départ en retraite est fixé à 6 mensualités.

Le versement de l'allocation de départ volontaire en retraite est subordonné à la remise par le salarié de tout élément justifiant de la liquidation effective de sa pension de vieillesse.

ARTICLE 11 Classification des emplois de la catégorie « cadres »

ENCADREMENT
MISSION COMMUNE

Chaque membre de l'encadrement a la mission de créer un environnement constructif pour les équipes afin de favoriser le professionnalisme et l'initiative dans l'exercice des métiers au service des clients dans le respect des objectifs économiques qui lui ont été définis. Son comportement doit être exemplaire.

- VENTE

STAGIAIRE MANAGER METIER	**NIVEAU : VII A**

Fonction définie à l'article 5 de l'annexe III « Cadres ».

MANAGER METIER	**NIVEAU : VII B**

Met en place, organise et contrôle les ressources requises pour satisfaire les clients, développer les ventes et favoriser la progression de son équipe. S'appuie sur les fonctions transversales pour exercer sa mission.

met en place les outils et méthodes en vue de valoriser la puissance commerciale de l'enseigne ; s'appuie sur l'écoute, la disponibilité et le conseil pour vendre et assurer le service client ;

recrute, forme et motive son équipe ;

analyse les données mises à sa disposition ; établit les contacts utiles avec l'environnement pour renforcer la compétitivité et l'image ;

fixe des objectifs à ses collaborateurs, en suit la réalisation afin de développer le chiffre d'affaires et la rentabilité.

- FONCTIONS D'APPUI

RESPONSABLE ALIMENTAIRE – RESPONSABLE NON ALIMENTAIRE – RESPONSABLE METIERS	**NIVEAU : VIII**

Développe les ventes :
coordonne l'activité des managers métier et la mise en œuvre des actions commerciales, s'appuie sur les fonctions transversales dans l'ensemble de son activité pour gagner en efficacité.

coordonne les actions destinées à développer les ventes et à accroître la qualité de service ;

oriente les décisions destinées au développement des performances et des compétences attendues des équipes commerciales ; facilite l'évolution professionnelle de chacun des managers métier ;

fait évoluer l'organisation du site en relation avec les fonctions transversales, afin de mettre en œuvre les concepts, produits et méthodes commerciales de l'entreprise ; facilite l'échange d'expériences ;

arbitre et suit les objectifs en vue de développer le chiffre d'affaires et la rentabilité des rayons.

RESPONSABLE CONTROLE DE GESTION	**NIVEAU : VIII**

Conseille l'encadrement dans l'anticipation et la mesure de l'impact économique et financier de ses décisions.

oriente les décisions de l'encadrement afin de concilier les objectifs de rentabilité et de qualité de service ;

propose et participe aux actions de formation permettant d'améliorer les compétences financières et économiques des collaborateurs du site ;

accompagne l'encadrement dans la mise en œuvre les meilleures pratiques financières et économiques ;

analyse et synthétise les informations, influence les décisions économiques et financières afin d'assurer les objectifs de rentabilité du site.

RESPONSABLE MARKETING **NIVEAU : VIII**

Dynamise la relation entre le magasin et les clients en déployant les méthodes et outils marketing de l'entreprise.
S'appuie sur les fonctions transversales pour gagner en efficacité et développer la part de marché .

coordonne, relaye et propose des actions de marketing en vue de développer localement la part de marché ;

propose et met en place des actions de formation et d'accompagnement permettant l'appropriation des nouveaux concepts et méthodes marketing par les équipes ;

organise les actions marketing afin d'en optimiser l'impact ;

analyse et suit la performance économique des actions marketing afin de développer la rentabilité et le chiffre d'affaires.

RESPONSABLE ORGANISATION ET FLUX **NIVEAU : VIII**

Pilote l'organisation du travail, les systèmes d'information et d'approvisionnement en rapport avec les flux clients.
S'appuie sur les fonctions transversales pour gagner en efficacité.

définit et met en œuvre les ressources en vue de garantir la disponibilité permanente des marchandises en flux tendus tout en veillant à la satisfaction des besoins des clients ;

propose et participe aux actions de formation facilitant l'adaptation des collaborateurs aux nouvelles structures et méthodes de travail ;

gère l'interface entre les responsables de l'établissement, les fournisseurs et prestataires internes ou externes afin d'améliorer les processus de distribution et d'information ;

met en place les outils et méthodes d'organisation de l'entreprise pour utiliser au mieux les ressources de l'ensemble de l'établissement ;

assure le déploiement et le fonctionnement de la « Boucle complète ».

RESPONSABLE RESSOURCES HUMAINES **NIVEAU : VIII**

Déploie la politique ressources humaines de l'entreprise. Conseille l'encadrement dans ses actions de management, recrutement, formation, communication, rémunération, gestion sociale.
S'appuie sur les fonctions transversales pour gagner en efficacité.

anticipe et propose des plans d'actions ressources humaines afin de disposer des compétences nécessaires pour offrir aux clients le service attendu ;

oriente les actions ressources humaines afin de concilier les intérêts économiques de l'entreprise et les attentes des collaborateurs du magasin ;

conseille l'encadrement dans ses contacts et veille au respect de la réglementation sociale dans l'établissement ;

analyse l'évolution de la masse salariale pour aider l'encadrement à optimiser les ressources.

RESPONSABLE SERVICE CAISSES **NIVEAU : VIII**

Manage son équipe et pilote le passage en caisses des clients en veillant à la qualité de l'accueil.

assure aux clients la fluidité du passage en caisses et la qualité de l'accueil ;

recrute, forme et motive son équipe ; met son expertise au service de ses collègues ;

recueille et transmet les informations clients aux équipes magasin ;

détermine et suit les performances de productivité de son équipe dans le respect des recommandations de l'entreprise.

- SERVICES

STAGIAIRE MANAGER DE SERVICE	**NIVEAU : VII A**

Fonction définie au Titre 55 du présent accord.

MANAGER DE SERVICE	**NIVEAU : VII B**

Caisses

- Assiste le responsable en charge du service caisses ; participe au management et organise le passage en caisses des clients en veillant à la qualité de l'accueil et du service :
- met en œuvre les méthodes et outils d'optimisation du passage en caisses et de la qualité de l'accueil ;
- organise, anime, forme, motive ;
- assure la liaison entre les équipes métier et le service clients ;
- renseigne et exploite les outils de gestion ; s'assure du bon fonctionnement du système de caisses.

Comptabilité

- Garantit la fiabilité des informations comptables et administratives :
- met en œuvre les processus d'enregistrement des transactions et de traitement des informations correspondantes ;
- coordonne l'équipe placée sous sa responsabilité afin de produire le travail attendu et de développer les compétences ;
- participe à l'organisation et au suivi de la gestion administrative et comptable de l'établissement ;
- fournit les données sur les niveaux d'activité et de performance aux responsables pour analyse et exploitation.

Sécurité

- Assure la sécurité des personnes et des biens en cohérence avec l'image de l'entreprise :
- met en place les moyens de protection des personnes et des biens du magasin dans le cadre de la politique de prévention définie par l'entreprise ;
- organise les actions de recrutement, de formation et de reconnaissance de son équipe et met son expertise au service de ses collègues ;
- s'intègre dans le tissu local pour prévenir les risques liés à l'environnement de l'établissement ;
- met en place et suit l'application des consignes et procédures de contrôle des flux actifs, hommes, marchandises et argent.

Technique

- Gère l'ensemble des opérations d'entretien des actifs du magasin ; met en place les équipements techniques référencés et propose des évolutions pour développer la performance .
- propose et met en place des plans d'actions permettant de maintenir et d'améliorer la sécurité et le confort du personnel et des clients ;
- recrute, forme, motive son équipe et met son expertise au service de ses collègues ;
- tient à jour l'inventaire des équipements et matériels du magasin ; conseille les utilisateurs ;

- coordonne des actions de prévention destinées à assurer la conservation des actifs ; applique les consignes d'achat nationales.

Décoration

- Met en œuvre sur le lieu de vente les actions nationales et locales de communication visuelle et de mise en scène, destinées à fidéliser les clients et à conquérir des parts de marché.
- met en place l'information et la communication afin de renforcer le confort du parcours client ;
- recrute, forme et motive son équipe ; met son expertise au service de ses collègues ;
- s'implique dans la recherche des pratiques innovantes afin de les proposer à son responsable ;
- met en valeur l'image institutionnelle de l'enseigne afin de contribuer au développement du chiffre d'affaires du magasin.

Réception

- Coordonne la répartition des flux marchandises, en assure le contrôle et informe l'encadrement du suivi logistique.
- organise les flux marchandises entrants et sortants ;
- recrute, forme et motive son équipe ;
- met enplace les méthodes de distribution des marchandises définies par l'entreprise ;
- suit les objectifs de gestion afin de réduire les coûts et optimiser les gains.

Clients

- Propose, initie et coordonne un ensemble d'actions qui concourent au développement de la satisfaction des clients ; développe la fidélisation de la clientèle par la mise en place opérationnelle de la démarche Services Clients :
- créé un lien relationnel durable entre les clients et le magasin ;
- établit le diagnostic des points à améliorer ; propose les actions correctrices et assure le contrôle et le suivi des plans d'action ;
- recherche avec chaque manager la réponse adaptée aux attentes du client ;
- informe le client sur les services magasin mis à sa disposition ;
- développe l'écoute active des clients ;
- observe, recense et informe sur les services proposés par la concurrence.

Administratif

- Organise, coordonne et anime l'équipe administrative placée sous sa responsabilité. Assiste la Direction. Reçoit délégation pour réaliser des missions particulières :
- Tient le secrétariat des tâches d'intérêt général.
- Met en place les processus pertinents de communication et d'information. Suit l'application des procédures de fonctionnement courant de l'établissement.
- Entretient les relations utiles pour l'établissement avec l'environnement. Suit le règlement des litiges clients.
- Allège le travail de la Direction dans ses responsabilités par l'accueil, la gestion des plannings, le respect des délais, la correspondance, la synthèse de l'information interne et externe, l'organisation des réunions et déplacements, ….
- Produit les courriers, rapports, documents … liés aux dossiers traités et en garantit la confidentialité.
- Forme et anime son équipe. Organise l'activité. Planifie et distribue les tâches. Contrôle et fait évoluer le niveau de performance de chacun.

Financier

- Met en place, organise et contrôle les ressources requises pour satisfaire les clients, développer les ventes et favoriser la progression de son équipe. S'appuie sur les fonctions transversales pour exercer sa mission :
- Met en place les outils et méthodes en vue de valoriser l'offre commerciale ; s'appuie sur l'accueil, l'écoute et la disponibilité, le professionnalisme et le conseil pour vendre et assurer le service client.

- Analyse les données (évolutions nombre de dossiers, décollecte, taux d'impayés, taux de transformation, …) et met en œuvre les mesures adaptées au renforcement de l'image et au développement commercial (étude des dossiers de prêts, …).
- Veille à l'attractivité du concept et au maintien des actifs propres au concept.
- Recrute, forme et manage son équipe ; développe la dynamique commerciale du service.
- Garantit la confidentialité et la sécurité, par l'application des procédures relatives à la sécurité des biens et des personnes et des règles déontologiques.
- Fixe des objectifs (qualitatifs et quantitatifs) à ses collaborateurs, en suit la réalisation afin de développer l'encours, atteindre les objectifs de vente et respecter les procédures de souscription garantes de la maîtrise du risque.

ARTICLE 12 Réunion de réflexion sur la gestion des salariés « cadres »

Dans le cadre du dialogue social, la Direction s'engage à prendre l'initiative, chaque année, d'organiser 2 réunions de réflexion « Encadrement » avec les partenaires sociaux afin d'aborder les problématiques spécifiques à la gestion des cadres.

La première réunion se déroulera au cours du dernier trimestre de l'année et la seconde avant le 30 juin de l'année qui suit.

Le Délégué Syndical National Hypermarchés compose sa délégation de 5 membres.
Cette délégation pourra être composée du Délégué Syndical National Hypermarchés et de 4 membres appartenant à l'encadrement ou de 5 membres appartenant à l'encadrement.

ARTICLE 13 Organisation du travail des salariés cadres de 58 ans et plus

13-1 Repos

Les salariés **cadres de 58 ans et plus bénéficieront, à leur demande, de 2 jours de repos consécutifs toutes les 2 semaines.** Cette demande doit faire l'objet d'un écrit.

Le cas échéant, ces 2 jours de repos devront être pris en alternant les samedis et les lundis.

Le positionnement de ces jours de repos se fera en accord avec la hiérarchie.

13-2 Astreintes

Les cadres séniors de plus de 58 ans, au forfait jours, auront la possibilité de demander de ne plus effectuer d'astreinte. Cette demande sera faite à la Direction et sera effective au plus tard dans les 3 mois suivants.

ARTICLE 14 Conciliation vie privée et professionnelle des salariés cadres de 60 ans et plus

Les parties conviennent que les **salariés cadres de 60 ans et plus qui le souhaitent ne fassent plus de permanence.** Cette demande doit faire l'objet d'un écrit.

ARTICLE 15 Accompagnement à la mobilité

La mobilité géographique est un choix important aussi bien pour la vie familiale et sociale, qu'au niveau financier. A ce titre, la Direction, au travers de sa politique mobilité, souhaite adapter les mesures d'accompagnement en cas de mobilité d'un cadre lorsque la mobilité entraine un déplacement supérieur à 45 kms.

Une augmentation minimale de 2% sera attribuée en cas de mobilité d'un cadre entrainant un déplacement supérieur à 45 kilomètres.

ARTICLE 16 Attribution d'un téléphone professionnel aux salariés cadres

Dans le cadre de l'exercice de leurs fonctions et afin de faciliter l'accès de tous les salariés cadres aux moyens de communication de l'entreprise, tout en leur permettant de préserver l'équilibre entre leur vie personnelle et leur vie professionnelle, la Direction s'engage à mettre à la disposition de chacun des salariés cadres un téléphone portable professionnel ainsi qu'un forfait data.

La Direction, soucieuse du respect du droit à la déconnexion de ses salariés, rappelle que l'usage de ce téléphone devra s'inscrire dans le respect des dispositions prévues par l'accord de Groupe du 7 juillet 2017 relatif au droit à la déconnexion.

Une charte d'utilisation, émargée par le collaborateur et sa hiérarchie, accompagnera la remise de ce téléphone afin d'en encadrer strictement son usage.

Cette mesure sera mise en place progressivement au cours de l'année 2021.

ARTICLE 17 Congés payés d'ancienneté supplémentaires

Il est créé un congé supplémentaire d'ancienneté dans les conditions suivantes :

- 1 jour après 10 ans d'ancienneté dans le Groupe,
- 2 jours après 15 ans d'ancienneté dans le Groupe,
- 3 jours après 20 ans d'ancienneté dans le Groupe,
- 4 jours après 25 ans d'ancienneté dans le Groupe.

Ce congé est acquis pour la période de congés payés ouverte à compter du 1er mai suivant la date à laquelle l'ancienneté prévue a été atteinte.

Les jours ne se cumulent pas avec ceux acquis au titre de l'ancienneté tels que définis par l'article 8-1.2.5 de la Convention collective d'entreprise « Congés d'ancienneté Cadres et Agents de maîtrise » .

Accords à durée déterminée – Textes non codifiés

Extrait accord NAO 2021 du 26 mars 2021 – Titre 3 - Article 1 – Suivi de la charge de travail des cadres au forfait jours

La Direction rappelle son engagement de veiller au respect des temps de repos quotidiens et hebdomadaires, et de suivre la charge de travail des cadres au forfait jours, et ce conformément aux dispositions prévues par nos accords d'entreprise.

Dans ce cadre, la Direction rappelle qu'une évaluation de la charge de travail et de la bonne conciliation vie professionnelle / vie personnelle est prévue dans le cadre de l'Entretien de Compétence et de Carrière (ECC).

Afin de renforcer l'effectivité du suivi du respect de cette charge de travail, et le bénéfice par les cadres des repos hebdomadaires et quotidiens, et en complément du suivi sur la charge de travail du cadre au forfait jour ayant lieu dans le cadre de l'ECC, un entretien spécifique sera organisé, au second semestre de chaque année.

Par ailleurs, dans le but de compléter les dispositifs précédents, la Direction s'engage à mener une étude sur la charge de travail de l'encadrement.

A cet égard, une analyse de la charge de travail des Managers ARCS sera prioritairement initiée.

Une réflexion sur l'organisation et la répartition des permanences sera également menée.

Ces travaux feront d'ailleurs l'objet d'une restitution au CSE Central et à la CSSCT Centrale.

Enfin, une attention particulière sera portée sur la bonne application de la mise à jour des Documents Unique d'Evaluation des Risques Professionnels (DUERP) dans le cadre de la mise en place du projet TOP, notamment en ce qui concerne l'encadrement.

Extrait accord NAO 2025 du 28 février 2025 – Titre 3 - Article 1 - Entretien spécifique sur la charge de travail [Dispositions à durée déterminée]

La Direction rappelle son engagement de veiller au respect des temps de repos quotidiens et hebdomadaires, et de suivre la charge de travail des cadres au forfait jours, et ce conformément aux dispositions prévues par nos accords d'entreprise.

Afin de renforcer l'effectivité du suivi du respect de cette charge de travail, et le bénéfice par les cadres des repos hebdomadaires et quotidiens, l'entretien spécifique sur la charge de travail sera reconduit sur l'année 2025.

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

Accord sur l'accompagnement des fins de carrière des salariés ayant le statut d'agent de maîtrise et de cadre

ENTRE :

Les sociétés CARREFOUR HYPERMARCHES SAS, CARREFOUR MARCHANDISES INTERNATIONALES (CMI), CARREFOUR IMPORT, CENTRE DE FORMATION ET DE COMPETENCES, CARREFOUR MANAGEMENT ET CARREFOUR PARTENARIAT INTERNATIONAL, représentées par Madame Agnès BEKOURIAN, en sa qualité de Directrice des Relations Sociales.

D'une part,

Et,

Les organisations syndicales ci-dessous désignées :

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

LE SYNDICAT NATIONAL CFE-CGC DE L'ENCADREMENT DU GROUPE CARREFOUR (SNEC C.F.E-C.G.C Agro)
Représenté par Monsieur Gérard BASNIER, Délégué Syndical National Hypermarchés, dûment habilité,

LA CONFEDERATION GENERALE DU TRAVAIL (C.G.T.)
Représenté par Monsieur Mohamed BEDHOUCHE, Délégué Syndical National Hypermarchés, dûment habilité,

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

D'autre part,

PREAMBULE

Face à l'allongement de l'âge de départ en retraite, la Direction de Carrefour a pris conscience très tôt de l'enjeu du maintien dans l'emploi des agents de maîtrise et des cadres seniors mais également de la nécessité de les accompagner lors de leur départ en retraite.

Le présent accord s'inscrit donc dans le prolongement de celui relatif au contrat de génération du 18 octobre 2013.

Les parties au présent accord réaffirment leur volonté de renforcer les moyens permettant d'apporter des réponses concrètes et adaptées à l'accompagnement des fins de carrières des salariés agents de maîtrise et cadres seniors.

Dans ce cadre, le présent accord ajuste également certaines dispositions de l'accord du 18 décembre 2014 afin de pouvoir proposer aux agents de maîtrise et aux cadres :

- des aménagements de fin de carrière destinés à favoriser une meilleure transition entre travail et retraite et,
- des dispositifs individualisés pour leur permettre de mieux préparer leur départ en retraite.

PJ 2

Article 1 – Aménagement du temps de travail

La prolongation de l'activité professionnelle peut être conciliée avec différentes formes d'aménagement de fin de carrière permettant de mieux concilier les aspirations et capacités personnelles des salariés. De tels dispositifs sont susceptibles de contribuer à un accès à la retraite choisie et progressif.

La Direction et les organisations syndicales ont souhaité renforcer les mesures déjà prises en faveur des cadres de niveau 7, au sein de l'accord « génération » d'octobre 2013, par la mise en place d'un nouveau dispositif de forfait jours « Transition Retraite » à compter du 1er juillet 2017 pour les cadres de niveau 7 et 8. Ce mécanisme est exclusif du bénéfice, de tout dispositif, de même nature, mis en place par la Direction, antérieurement à la signature du présent accord (1.1).

En outre, les parties étendent, à compter du 1er juillet 2017, la mesure relative à la non-dégressivité de la prime forfaitaire senior, prévue pour les employés dans le cadre de l'accord sur l'accompagnement des fins de carrière du 23 décembre 2015, aux agents de maîtrise seniors ayant réduit leur temps de travail (1.2.).

Par ailleurs, les parties ont entendu permettre aux agents de maîtrise et aux cadres d'utiliser leur droit futur d'allocation de départ en retraite sous la forme de temps libre rémunéré avant leur départ effectif (1.3).

Enfin, les partenaires sociaux ont souhaité rappeler aux futurs retraités :

- leur faculté d'utiliser certains dispositifs afin d'anticiper leur départ en retraite (1.4.) et,
- les modalités de mise en œuvre de la dispense d'activité (1.5.).

Article 1.1. Forfait jours « Transition Retraite » à destination des cadres de niveau 7 et 8

Dans le cadre de l'accord sur le contrat de génération du 28 octobre 2013, les partenaires sociaux ont mis en place un dispositif de forfait jours « réduit » senior, ouvert aux salariés cadres âgés de 58 ans et plus, de niveau 7. Ces salariés peuvent ainsi bénéficier d'un forfait de 193 jours par an, ce qui équivaut à un temps d'emploi de près de 90 %. Ce dispositif est par le présent accord étendu aux cadres de niveau 8.

Pour faciliter encore davantage la transition entre l'emploi et la retraite, la Direction et les organisations syndicales ont souhaité mettre à disposition des cadres de niveau 7 et 8 un nouveau dispositif de forfait jours « Transition Retraite » sur la base de 172 jours par an, ce qui équivaut à un temps d'emploi de 80 %. Les salariés remplissant les conditions prévues ci-après pourront bénéficier de ce nouveau dispositif y compris s'ils relevaient précédemment du forfait jours « réduit » senior, les deux dispositifs ne pouvant bien évidemment pas se cumuler.

Le salarié pourra bénéficier d'un doit de retour au forfait jour de 215 jours dans les conditions définies au chapitre D.

A. Conditions pour bénéficier du forfait jours « Transition Retraite »

Pour bénéficier de ce dispositif, le salarié doit :

- être cadre de niveau 7 ou 8 en contrat à durée indéterminée,
- être âgé d'au moins 60 ans,
- justifier d'une ancienneté d'au moins 25 ans dans le groupe Carrefour,
- être en forfait jours sur la base minimum de 215 jours depuis au moins 3 ans d'ancienneté dans le groupe Carrefour avant la demande de passage à un forfait « Transition Retraite », ou être en forfait jours « réduit » senior,
- formuler une demande écrite de passage à un forfait jours « Transition Retraite » à la Direction au moins 2 mois avant le changement de base contractuelle et au plus tôt, deux ans et deux mois avant sa date prévisionnelle de départ en retraite.

Le salarié peut solliciter, pour une durée maximale de deux ans, le bénéfice du passage à un forfait jours « Transition Retraite » par rapport au référentiel de 215 jours théoriques dans l'année (incluant la journée de solidarité) pour un droit à congés payés complet et pour une année complète d'activité, sur la base de 172 jours par an, ce qui équivaut à un temps d'emploi de 80 %.

Un avenant au contrat de travail sera établi. Il mentionnera notamment la date de début du dispositif qui prendra effet le 1er jour du mois marquant le début de la période maximale de deux ans pendant laquelle le salarié bénéficiera de la mesure.

Le salarié fixera ses jours travaillés dans le cadre de plannings hebdomadaires. Le salarié devra toutefois prendre toute disposition pour fixer ses périodes de travail en cohérence avec les contraintes professionnelles et les nécessités du service et informer la Direction en cas de modification de ses plannings (report ou anticipation des jours travaillés).

Les jours de repos supplémentaires liés à la mise en œuvre du forfait jours « Transition Retraite » tel que précisé ci-dessus, seront pris selon les modalités en vigueur dans la société.

Sauf dérogation dans les conditions fixées par les dispositions législatives et conventionnelles en vigueur, le salarié prendra toute disposition :

- pour respecter un repos quotidien d'une durée minimale de 12 heures consécutives, sauf dérogations prévues par la loi ou par la convention collective nationale du commerce à prédominance alimentaire, et un repos hebdomadaire d'une durée minimale de 35 heures consécutives,
- pour assurer son activité dans le cadre du nombre de jours définis annuellement,

- pour respecter une amplitude de travail raisonnable et répartir sa charge de travail de manière équilibrée dans le temps.

Dans ce cadre, l'employeur prendra toutes les dispositions pour mettre en place une organisation adaptée sur les secteurs ou services concernés.

Le contrôle et le suivi régulier de la durée et de la charge de travail seront assurés conformément à la réglementation en vigueur et aux dispositions conventionnelles applicables en matière de forfait jours, au sein des sociétés parties au présent accord.

B. Allocation d'une prime forfaitaire « Transition Retraite »

Les salariés qui opteront pour un forfait jours « Transition Retraite » bénéficieront d'une prime annuelle dénommée « prime forfaitaire transition retraite », au titre des périodes au cours desquelles ils travailleront dans le cadre de ce nouveau dispositif. Cette prime ne peut donc être versée au-delà de la période de deux ans au cours de laquelle le salarié peut bénéficier de ce dispositif.

Cette prime annuelle calculée sur la rémunération brute annuelle (salaire de base + prime de vacances et complément le cas échéant + prime de fin d'année) sera égale à 15 % de la rémunération brute annuelle et ce, afin de tenir compte de la réduction de salaire corrélative à cette réduction de temps de travail. Cette prime annuelle aura pour effet de rémunérer le collaborateur à hauteur de 95% du salaire annuel brut qu'il aurait perçu si celui-ci était resté à temps complet (salaire de base + prime de vacances et complément le cas échéant + prime de fin d'année).

Cette prime forfaitaire transition retraite sera versée à la date d'échéance de paie du mois de décembre de l'année concernée.

Lorsque la date d'échéance du dispositif prend fin en cours d'année, la prime forfaitaire transition retraite de l'année concernée est :

- proratisée en fonction du nombre de mois travaillés à temps réduit et,
- versée à la date d'échéance du dispositif, qui devrait, en principe, correspondre à la date effective de départ en retraite.

C. Traitements des cotisations retraite du régime général et du régime complémentaire AGIRC et ARRCO

La Direction s'engage à maintenir, pour les cadres bénéficiant du forfait jours « Transition Retraite », le montant des cotisations retraite du régime général et des régimes complémentaires « AGIRC » et « ARRCO », sur la base contractuelle applicable avant l'entrée dans le nouveau dispositif, jusqu'à la date d'échéance du dispositif.

Les coûts liés à ce maintien sont pris en charge par l'entreprise.

BB PS

5

D. Droit de retour au forfait jours de 215 jours

Le salarié bénéficie d'un droit de retour dans les situations exceptionnelles et notamment en cas de divorce, de perte involontaire d'emploi de son conjoint, de l'invalidité ou du décès de son conjoint. D'autres évènements ayant une grave répercussion sur les ressources du salarié pourront également être examinés avec le service Ressources Humaines.

La demande du salarié dûment justifiée, devra être formulée auprès de la Direction dans les trois mois qui suivent la survenance de l'évènement. Dans le délai d'un mois suivant la demande, l'entreprise proposera alors un retour au forfait jours de 215 jours.

Le retour se fera au premier jour de la période de décompte annuelle et fera l'objet d'un nouvel avenant à son contrat de travail. Un cadre sortant du dispositif forfait jours « Transition Retraite » ne bénéficiera plus de la prime forfaitaire transition retraite à compter de la date du changement. Le montant de la prime sera proratisé afin de tenir compte du nombre de mois passés en temps réduit. En cas d'absence pour maladie, hospitalisation, absence non rémunérée, accident de trajet, la prime forfaitaire transition retraite est minorée d'un trois cent soixante cinquième par journée d'absence.

L'ensemble de ces dispositions sera effectif à compter du 1er juillet 2017.

Article 1.2. Non-dégressivité de la prime forfaitaire senior attribuée aux agents de maîtrise bénéficiant d'un temps partiel senior

Dans le cadre de l'accord sur le contrat de génération du 18 octobre 2013, la Direction et les organisations syndicales ont souhaité permettre aux agents de maîtrise, âgés d'au moins 54 ans, à temps complet ou à temps partiel d'au moins 30 heures, de bénéficier d'un temps partiel senior.

Les agents de maîtrise entrant dans ce dispositif bénéficient d'une prime forfaitaire senior dont le montant est dégressif à partir de la 2ème année au cours de laquelle le salarié bénéficie du dispositif.

A compter du 1er juillet 2017, pour les agents de maîtrise entrant dans la période de deux années précédant leur date prévisible de départ en retraite et pouvant le justifier auprès de leur service Ressources Humaines, le montant de la prime sera maintenu sans dégressivité, sur la base forfaitaire retenue, par l'accord sur le contrat génération.

Article 1.3. Conversion en temps de l'allocation de départ en retraite

Les salariés cadres et agents de maîtrise peuvent solliciter, après avoir informé la Direction de leur date prévisionnelle de départ en retraite, l'utilisation d'un crédit de jours rémunérés, dans la limite du montant estimé de l'allocation de départ en retraite définit à l'article 2, qu'ils pourront prendre avant leur départ en retraite.

Les salariés devront formuler leur demande, au plus tard deux mois avant l'utilisation du crédit de jours. La conversion en jours de l'allocation de départ en retraite ne pourra intervenir :

- ✓ qu'après épuisement, dans l'ordre défini au premier alinéa de l'article 1.5. du présent accord, des jours permettant une dispense totale ou partielle d'activité et,
- ✓ que dans les deux ans précédant la date de départ prévisionnelle en retraite.

Cette conversion en jours ne pourra pas excéder six mois.

Durant l'utilisation de ce crédit de jours, les salariés seront en dispense d'activité totale rémunérée. La rémunération versée au titre de ce crédit de jours viendra en déduction des droits soldés lors du départ en retraite.

Article 1.4. Utilisation du Compte Epargne Temps en amont du départ en retraite

Le Compte Epargne Temps (CET) est régi par les dispositions de l'accord du 24 novembre 2014.

Ce dispositif permet aux futurs retraités de disposer de temps avant leur départ en retraite. En effet, les agents de maîtrise et cadres peuvent anticiper leur départ par le biais de ce temps épargné.

Article 1.5. Modalités de mise en œuvre de la dispense d'activité

A la demande du cadre ou de l'agent de maîtrise, les services Ressources Humaines établiront la durée en jours de la dispense totale ou partielle d'activité correspondant, le cas échéant, à l'épuisement, dans l'ordre suivant, des congés payés, du CET, du Congés de fin de carrière, et de l'allocation de départ à la retraite sous la forme d'un crédit jours mentionnée à l'article 1.3.

Une fois connu le nombre de jours auquel le cadre ou l'agent de maîtrise a droit, en raison de la liquidation en temps de l'ensemble de ses épargnes, le salarié fixera la date à compter de laquelle il sera en dispense d'activité jusqu'à la cessation de son contrat de travail correspondant à l'entrée en jouissance de ses droits à pension :

- si la durée de la dispense totale ou partielle est inférieure à ses droits, leur solde sera payé avec le solde de tout compte lors de la rupture du contrat de travail,
- si la durée de la dispense totale ou partielle est supérieure à ses droits, il pourra bénéficier d'un congé sans solde dans la limite d'un mois. Cette période ne sera pas rémunérée et ne produira pas de droits à congés payés.

BB PJ 7

Article 2 – Allocation de départ en retraite

Le présent accord fixe les nouvelles modalités de calcul de l'allocation de départ en retraite des agents de maîtrise et des cadres, en modification de l'accord du 18 décembre 2014.

2.1. Salariés ayant le statut d'agent de maîtrise

Les dispositions de l'article 5 intitulé « *Allocation de départ en retraite des agents de maîtrise* » de l'accord du 18 décembre 2014 portant révision du montant des indemnités de licenciement et des allocations de départ à la retraite conventionnelles des agents de maîtrise et des cadres, et par voie de conséquence, les dispositions de l'article 9 intitulé « *Allocation de départ en retraite* » de l'annexe II de la Convention collective d'entreprise Carrefour, sont annulées et remplacées par les dispositions suivantes :

« Le montant brut de l'allocation de départ en retraite ou de mise à la retraite versée à un salarié qui quitte volontairement l'entreprise pour faire valoir ses droits à pension de vieillesse ou qui est mis à la retraite dans le respect des dispositions légales en vigueur, est calculé comme suit :

Pour une présence ininterrompue dans l'entreprise comprise entre 2 et 5 ans, l'allocation de départ en retraite est calculée sur la base de 5/10ème de mois par année de présence.

Au-delà de 5 ans de présence ininterrompue dans l'entreprise, l'allocation de départ en retraite est calculée sur la base de 8/10ème de mois par année de présence.

Pour les agents de maîtrise bénéficiant, lors de leur départ en retraite, du dispositif de temps partiel senior, le montant brut de l'allocation de départ en retraite sera calculé sur la base contractuelle applicable antérieurement à l'entrée du salarié dans le dispositif de temps partiel senior. Le montant brut de l'allocation de départ en retraite est plafonné dans les conditions suivantes :

- *en cas de départ en retraite avant le 1er janvier 2020, le plafond du montant brut de l'allocation de départ en retraite est fixé à 12 mensualités ;*
- *en cas de départ en retraite entre le 1er janvier 2020 et le 31 décembre 2020, le plafond du montant brut de l'allocation de départ en retraite est fixé à 10 mensualités ;*
- *en cas de départ en retraite entre le 1er janvier 2021 et le 31 décembre 2021, le plafond du montant brut de l'allocation de départ en retraite est fixé à 8 mensualités ;*
- *en cas de départ en retraite à compter du 1er janvier 2022, le plafond du montant brut de l'allocation de départ en retraite est fixé à 6 mensualités.*

Le versement de l'allocation de départ volontaire en retraite est subordonné à la remise par le salarié de tout élément justifiant de la liquidation effective de sa pension de vieillesse. »

8

2.2. Salariés ayant le statut de cadre

Les dispositions de l'article 6 intitulé « *Allocation de départ en retraite des cadres* » de l'accord du 18 décembre 2014 portant révision du montant des indemnités de licenciement et des allocations de départ à la retraite conventionnelles des agents de maîtrise et des cadres, et par voie de conséquence, les dispositions de l'article 10 intitulé « *Allocation de départ en retraite* » de l'annexe III de la Convention collective d'entreprise Carrefour, sont annulées et remplacées par les dispositions suivantes :

« Le montant brut de l'allocation de départ en retraite ou de mise à la retraite versée à un salarié qui quitte volontairement l'entreprise pour faire valoir ses droits à pension de vieillesse ou qui est mis à la retraite dans le respect des dispositions légales en vigueur, est calculé comme suit :

Pour une présence ininterrompue dans l'entreprise comprise entre 2 et 5 ans, l'allocation de départ en retraite est calculée sur la base de 5/10ème de mois par année de présence.

Au-delà de 5 ans de présence ininterrompue dans l'entreprise, l'allocation de départ en retraite est calculée sur la base de 8/10ème de mois par année de présence. Pour les cadres bénéficiant, lors de leur départ en retraite, du dispositif forfait jours « réduit » senior ou du forfait jours « Transition Retraite », le montant brut de l'allocation de départ en retraite sera calculé sur la base contractuelle applicable antérieurement à l'entrée du salarié dans l'un de ces dispositifs. Le montant brut de l'allocation de départ en retraite est plafonné dans les conditions suivantes :

- *en cas de départ en retraite avant le 1er janvier 2020, le plafond du montant brut de l'allocation de départ en retraite est fixé à 12 mensualités ;*
- *en cas de départ en retraite entre le 1er janvier 2020 et le 31 décembre 2020, le plafond du montant brut de l'allocation de départ en retraite est fixé à 10 mensualités ;*
- *en cas de départ en retraite entre le 1er janvier 2021 et le 31 décembre 2021, le plafond du montant brut de l'allocation de départ en retraite est fixé à 8 mensualités ;*
- *en cas de départ en retraite à compter du 1er janvier 2022, le plafond du montant brut de l'allocation de départ en retraite est fixé à 6 mensualités.*

Le versement de l'allocation de départ volontaire en retraite est subordonné à la remise par le salarié de tout élément justifiant de la liquidation effective de sa pension de vieillesse. »

BB

BB 9 pJ

Article 3 – Bilan retraite et Coaching de préparation au départ en retraite

3.1. Bilan retraite

La Direction et les organisations syndicales ont souhaité rappeler dans le cadre du présent accord le dispositif « Reconstitution de carrière », mis en place dans l'accord sur le contrat de génération, et bénéficiant aux agents de maîtrise et aux cadres, âgés de 57 ans et plus.

Dans le cadre de l'accord relatif au contrat de génération du 28 octobre 2013, l'entreprise s'est engagée à mettre en place un dispositif de reconstitution de carrière pour les salariés âgés de 57 ans et plus.

Afin de pérenniser ce dispositif, celui-ci est directement intégré dans le présent accord pour renforcer l'information des salariés qui souhaitent bénéficier de ce service.

L'entreprise fait appel à une société prestataire de service qui est sélectionnée pour son expertise technique et sa qualité de service dans le domaine de la retraite. Cette société prend connaissance du contexte des hypermarchés et du profil des salariés qui la composent.

Sur la base du volontariat, les salariés qui souhaitent adhérer à ce service, transmettront, à la société prestataire de services, après avoir averti la direction de leur établissement :

- un formulaire qui validera leur candidature,
- les informations individuelles permettant de constituer le bilan individuel retraite.

Sur la base des renseignements fournis par le salarié, la société prestataire de service établira un bilan individuel retraite retraçant :

- l'ensemble de la carrière du salarié,
- les périodes non cotisées ou non validées,
- les caisses de cotisation retraite du régime général et du régime complémentaire,
- l'âge et la date de liquidation de départ en retraite à taux plein,
- une simulation de la pension de retraite à taux plein.

Dans les 12 mois suivant l'adhésion, le salarié pourra bénéficier, à sa demande expresse, de bilans individuels de retraite permettant de simuler des hypothèses de calcul de liquidation de départ en retraite différentes du taux plein.

En complément de l'accompagnement par les services Ressources Humaines, le prestataire choisi pour réaliser ces bilans sera également informé et formé à l'utilisation des mesures prévues dans le présent accord afin d'accompagner le salarié qui le souhaite dans les différents choix qui s'offrent à lui dans les deux ans précédant son départ à la retraite.

10

3.2. Coaching de préparation retraite

Par ailleurs, les parties ont souhaité compléter ce « Bilan retraite » par un nouveau dispositif destiné à permettre aux salariés d'aborder le plus sereinement possible la transition entre l'activité professionnelle et la retraite.

Ainsi, les salariés pourront, s'ils le souhaitent, bénéficier d'une préparation à la retraite dans le cadre d'une formation suivie avant le départ effectif à la retraite, auprès d'un organisme externe désigné par la société. Le contenu pédagogique de cette formation sera validé par la Commission mixte paritaire visée à l'article 4 du présent accord.

Cette formation aura pour objet de leur permettre d'élaborer un projet personnel.

Pour accéder à ce module de formation, les salariés devront, après avoir informé la Direction de leur date de départ en retraite, formuler leur demande, au plus tard, dans les deux ans précédant leur départ effectif en retraite. Une information sera remise par la Direction aux salariés.

Article 4 – Commission paritaire de suivi

Le suivi de l'application du présent accord sera assuré par la Commission paritaire de suivi dénommée « Commission Accompagnement de fins de carrière ».

Elle se réunira au moins une fois par an. Elle sera composée de quatre représentants par organisations syndicales signataires représentatives au niveau du périmètre de négociation de cet accord, et de représentants de la Direction.

Article 5 – Durée

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et prendra effet le 31 décembre 2016.

Article 6 – Adhésion

Conformément à l'article L. 2261-3 du Code du travail, toute organisation syndicale représentative, qui n'est pas signataire du présent accord, pourra y adhérer ultérieurement.

L'adhésion produira effet à partir du jour qui suivra celui de son dépôt au secrétariat-greffe du Conseil de prud'hommes compétent et à la DIRECCTE.

Cette adhésion sera notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception aux parties signataires dans un délai de huit jours à compter de celle-ci.

Article 7 – Révision

Chacune des parties signataires ou adhérentes pourra solliciter la révision du présent accord selon les modalités suivantes :

- toute demande de révision devra être adressée par lettre recommandée avec accusé de réception aux autres parties signataires et adhérentes, et comporter l'indication des dispositions dont la révision est demandée ;

- le plus rapidement possible et au plus tard dans un délai de trois mois suivant la réception de cette lettre, les parties signataires et adhérentes devront ouvrir une négociation en vue de la rédaction d'un nouveau texte et, le cas échéant, la conclusion d'un accord de révision.

L'éventuel avenant de révision se substituera de plein droit aux dispositions du présent accord qu'il modifiera.

Article 8 – Dénonciation

Le présent accord pourra être dénoncé à tout moment par l'une ou l'autre des parties signataires ou adhérentes sous réserve de respecter un préavis de trois mois.

Cette dénonciation devra être notifiée à l'ensemble des autres signataires par lettre recommandée avec accusé de réception et faire l'objet d'un dépôt dont les conditions sont fixées par voie réglementaire.

Dans ce cas, la Direction et les organisations syndicales représentatives se réuniront pendant la période de préavis pour discuter des possibilités de conclure un accord de substitution.

Article 9 – Publicité et dépôt de l'accord

Conformément à l'article L. 2231-5 du Code du travail, le présent accord sera notifié par la Direction à l'ensemble des organisations syndicales représentatives.

Le présent accord sera déposé auprès de la Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE) de l'Essonne (Evry), en deux exemplaires, dont une version originale sur support papier signée des parties et une version sur support électronique.

Un exemplaire original du présent accord sera également remis au secrétariat greffe du Conseil de prud'hommes d'Evry.

Le présent accord sera diffusé dès sa signature dans l'ensemble des établissements concernés.
Le présent accord est fait en nombre suffisant pour remise à chacune des parties signataires.

12

A Evry, le 8/12 2016

Pour la Direction
Agnès BEKOURIAN
Directrice des Relations Sociales

Pour la Confédération Française Démocratique du Travail (C.F.D.T)
Thierry BABOT

Pour le Syndicat National CFE/CGC de l'Encadrement du Groupe Carrefour (SNEC CFE / CGC AGRO)
Gérard BASNIER

Pour La CONFEDERATION GENERALE DU TRAVAIL (C.G.T)
Mohamed BEDHOUCHE

Pour La Fédération Générale des Travailleurs de l'Agriculture, de l'Alimentation, des Tabacs et Allumettes – Force Ouvrière (F.G.T.A/F.O)
Jacqueline POITOU

13

ANNEXE IV - STATUT DU PERSONNEL DES MAGASINS OUVERTS OU ACQUIS APRES LE 31 MARS 1999

ANNEXE IV - STATUT DU PERSONNEL DES MAGASINS OUVERTS OU ACQUIS APRES LE 31 MARS 1999 442

ARTICLE 1 Etablissements concernés 442
ARTICLE 2 Statut collectif 442
ARTICLE 3 Grille de salaires 442
ARTICLE 4 Prime de fin d'année 442
ARTICLE 5 Prime de vacances 443
ARTICLE 6 Durée du temps de travail 443
ARTICLE 7 Ouvres sociales du comité d'établissement 443

ANNEXE IV - STATUT DU PERSONNEL DES MAGASINS OUVERTS OU ACQUIS APRES LE 31 MARS 1999

Les parties signataires du présent accord, conscientes des impératifs économiques et soucieuses de ne pas entraver l'expansion de l'entreprise, conviennent de détacher pour les magasins en début d'exploitation ou nouvellement acquis la détermination de certains éléments de la rémunération de la Convention Collective Carrefour, en vue de favoriser les nouvelles ouvertures ou les nouvelles acquisitions d'établissements.
Les mesures arrêtées à la présente annexe, ont pour objet d'adapter, pour les établissements définis à l'article 1 ci-dessous, les dispositions de l'accord d'entreprise conformément aux ex articles L 132-19 et L 132-23 du Code du travail. Elles permettent ainsi de maintenir un niveau élevé de compétitivité et de rémunération dans l'ensemble de l'entreprise.

ARTICLE 1 Etablissements concernés

Les présentes dispositions déterminent le statut du personnel embauché dans les établissements qui viendraient à s'ouvrir ou à se créer après le 31 mars 1999 ou du personnel appartenant à des établissements venant à intégrer juridiquement l'une des Sociétés adhérentes à la Convention Collective Carrefour après le 31 mars 1999, et ce pour la durée d'affectation de ce personnel dans l'établissement considéré.

ARTICLE 2 Statut collectif

Les salariés ainsi visés bénéficient du statut collectif Carrefour tel qu'il résulte de la Convention Collective de Branche et des accords d'entreprise Carrefour en toutes leurs dispositions à l'exception, en ce qui concerne ces derniers, des dispositions qui déterminent la rémunération directe et indirecte de la prestation de travail. Sont ainsi visés le salaire de l'emploi, la prime de vacances, la prime de fin d'année et tout autre prime pouvant être instituée en tant qu'élément de la rémunération directe ou indirecte de la prestation de travail.

Les dispositions qui déterminent la rémunération directe ou indirecte telles qu'évoquées dans le paragraphe précédent feront l'objet d'une mise en place progressive dans les établissements concernés.
Elles se substitueront pour les établissements venant à être intégrés dans l'une des Sociétés adhérentes, aux éléments de rémunération existant précédemment dans la mesure où ces éléments présentent, même en partie seulement, le même caractère, la même finalité ou la même appellation. Les autres éléments de rémunération non remplacés et à caractère non aléatoire seront supprimés et intégrés à la rémunération mensuelle brute des salariés bénéficiaires présents au jour de l'intégration.

ARTICLE 3 Grille de salaires

Pour la détermination du salaire de l'emploi, les niveaux hiérarchiques de la classification des emplois Carrefour, tels qu'ils résultent de la Convention Collective Carrefour, sont appliqués.

Le taux horaire pour chaque niveau, tel qu'il sert de base à l'établissement de la grille des salaires, sera celui de la Grille de Référence Carrefour affecté d'un abattement de 5%.

En outre, pour les établissements intégrés dans l'une des Sociétés adhérentes à la Convention Collective Carrefour, cet abattement ne pourra dépasser celui constaté lors de l'intégration juridique.

L'abattement du taux horaire sera automatiquement réduit de 1% par an dans la limite du taux horaire de la Grille de Référence Carrefour. Cette réduction prendra effet au 1er septembre de chaque année à compter de la première année civile suivant la création de l'établissement ou de son intégration juridique.

ARTICLE 4 Prime de fin d'année

Le premier règlement de cette prime interviendra avec la paie du mois de décembre suivant la création ou l'intégration juridique de l'établissement. Le versement d'au moins 75% du montant brut de cette prime sera effectué sous forme d'acompte dans les trois premiers jours ouvrables du mois de décembre.

A cette date, cette prime se substituera aux primes éventuellement versées par l'établissement dans la mesure où ces primes ont, même en partie seulement, le caractère de prime de fin d'année, de prime annuelle ou semestrielle, de gratification ou de treizième mois.

ARTICLE 5 Prime de vacances

Le premier règlement de cette prime interviendra avec la paie du mois de juin de la deuxième année civile suivant la création ou l'intégration juridique de l'établissement.

A cette date, cette prime se substituera aux primes éventuellement versées par l'établissement dans la mesure où ces primes ont, même en partie seulement, le caractère de prime de vacances, de prime semestrielle, de prime de congés annuels ou de gratification.

ARTICLE 6 Durée du temps de travail

Pour recevoir application, les Titres 31, 33, 34, 35, 42 et 43 de l'accord d'entreprise Carrefour du 31 mars 1999 relatifs à la durée du temps de travail devront faire l'objet d'une adhésion par accord d'établissement spécifique. Cet accord devra prévoir les modalités de réduction du temps de travail étalées dans le temps.
Faute d'accord, les dispositions légales et réglementaires en vigueur seront seules applicables et les dispositions de la convention collective d'entreprise Carrefour relatives au temps de travail entreront automatiquement en vigueur au 1er janvier de la cinquième année civile suivant la création ou l'intégration juridique de l'établissement.

ARTICLE 7 Ouvres sociales du comité d'établissement

En cas de création ou d'intégration juridique d'un nouvel établissement le taux de financement de ses activités sociales et culturelles sera fixé à 0,50% de la masse salariale à compter du premier jour sa création ou de son intégration juridique, sauf à ce qu'il bénéficie déjà d'un taux supérieur qui lui sera alors conservé.

Ce taux évoluera ensuite pour l'établissement concerné à raison de 0,10% par an de la masse salariale dans la limite de 1%.

ANNEXE V – REGIMES DE PREVOYANCE

ACCORD COLLECTIF D'ENTREPRISE D'ADHESION AUX ACCORDS DE GROUPE CARREFOUR RELATIF A LA PROTECTION SOCIALE COMPLEMENTAIRE 445

ANNEXE V – REGIMES DE PREVOYANCE

ACCORD COLLECTIF D'ENTREPRISE D'ADHESION AUX ACCORDS DE GROUPE CARREFOUR RELATIF A LA PROTECTION SOCIALE COMPLEMENTAIRE

ACCORD COLLECTIF D'ENTREPRISE D'ADHESION AUX ACCORDS DE GROUPE CARREFOUR RELATIF A LA PROTECTION SOCIALE COMPLEMENTAIRE

ENTRE

Les sociétés CARREFOUR HYPERMARCHES S.A.S, CARCOOP, CARREFOUR MARCHANDISES INTERNATIONALES, CARREFOUR MANAGEMENT, CARREFOUR PARTENARIAT INTERNATIONAL, CARREFOUR IMPORT, CENTRE DE FORMATION ET DE COMPETENCES, représentées par Stéphane BURON, Directeur des Relations Sociales,

D'une part,

ET

Les organisations syndicales ci-dessous désignées :

LA FEDERATION DES SERVICES C.F.D.T.
Représentée par M. Serge CORFA, Délégué syndical national hypermarchés, dûment habilité,

LE SYNDICAT NATIONAL CFE-CGC DE L'ENCADREMENT DU GROUPE CARREFOUR (SNEC C.F.E-C.G.C Agro)
Représenté par M. Thierry FARAUT, Délégué syndical national adjoint hypermarchés, dûment habilité,

LA CONFEDERATION GENERALE DU TRAVAIL (C.G.T.)
Représentée par Mme Claudette MONTOYA, Déléguée syndicale nationale hypermarchés, dûment habilitée,

LA FEDERATION GENERALE DES TRAVAILLEURS DE L'AGRICULTURE, DE L'ALIMENTATION, DES TABACS ET ALLUMETTES – FORCE OUVRIERE (F.G.T.A. / F.O.)
Représentée par M. Michel ENGUELZ, Délégué syndical national hypermarchés, dûment habilité,

d'autre part.

Après avoir rappelé la démarche engagée au niveau du Groupe Carrefour France en vue d'harmoniser les couvertures de prévoyance et de remboursement de frais de santé au bénéfice des salariés de l'ensemble des entreprises du groupe en France et pris connaissance des accords en résultant, les parties ont décidé, après information/consultation du comité central d'entreprise, et en application de l'article L. 911-1 du Code de la sécurité sociale, ce qui suit :

Article 1.

Les partenaires sociaux ont décidé d'adhérer aux accords de groupe suivants :

- accord collectif de groupe instituant une garantie complémentaire de remboursement de frais de santé pour l'ensemble du personnel du 30 juin 2014.
- accord collectif de groupe instituant une garantie complémentaire de prévoyance pour les employés du 30 juin 2014.
- accord collectif de groupe instituant une garantie complémentaire de prévoyance pour les cadres et agents de maîtrise du 30 juin 2014.

Article 2.

Le présent accord se substitue à toutes les dispositions issues de décisions unilatérales, d'usage, d'accords collectifs, ou de toute autre pratique en vigueur dans l'entreprise en matière de protection sociale complémentaire, et plus particulièrement aux accords et avenants suivants :

- Accord Inter Entreprises Régime de Prévoyance « Incapacité-Invalidité-Décès» catégorie Employés-Ouvriers du 6 mars 2003
- Accord Inter Entreprises Régime de Prévoyance « Incapacité-Invalidité-Décès» catégorie Agents de Maîtrise du 6 mars 2003
- Accord Inter Entreprises Régime de Prévoyance « Incapacité-Invalidité-Décès» catégorie Cadres du 6 mars 2003
- Accord Inter Entreprises Régime de Prévoyance « Maladie-Chirurgie-Maternité» du 6 mars 2003
- Avenant à l'accord du 6 mars 2003 Régime de Prévoyance « Incapacité-Invalidité-Décès» catégorie Employés-Ouvriers du 27 septembre 2004
- Avenant à l'accord du 6 mars 2003 Régime de Prévoyance « Maladie-Chirurgie-Maternité» catégorie Employés-Ouvriers du 27 septembre 2004
- Avenant à l'accord Inter Entreprises Régime de Prévoyance « Incapacité-Invalidité-Décès» catégorie Employés-Ouvriers du 10 octobre 2005
- Avenant à l'accord Inter Entreprises Régime de Prévoyance « Incapacité-Invalidité-Décès» catégorie Agents de Maîtrise du 10 octobre 2005
- Avenant à l'accord Inter Entreprises Régime de Prévoyance « Incapacité-Invalidité-Décès» catégorie Cadres du 10 octobre 2005
- Avenant à l'accord Inter Entreprises Régime de Prévoyance « Maladie-Chirurgie-Maternité» Ensemble du personnel du 8 juin 2006
- Avenant à l'accord Inter Entreprises Régime de Prévoyance « Maladie-Chirurgie-Maternité» Ensemble du personnel du 28 janvier 2009
- Avenant à l'accord Inter Entreprises Régime de Prévoyance « Maladie-Chirurgie-Maternité» Ensemble du personnel du 13 novembre 2009
- Avenant à l'accord Inter Entreprises Régime de Prévoyance « Maladie-Chirurgie-Maternité» Ensemble du personnel du 13 juin 2012

Article 3.

Le présent accord entre en vigueur au même moment que les stipulations des accords de groupe mentionnés à l'article 1.

Article 4.

Conformément aux articles L.2231-6 et D.2231-2 et suivants du Code du travail, un exemplaire du présent accord sera déposé auprès de la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE), ainsi qu'au secrétariat greffe du conseil de prud'hommes du lieu de sa conclusion.

Une version sur support électronique est également communiquée à la DIRECCTE du lieu de signature de l'accord.

Un exemplaire signé du présent accord sera remis à chaque organisation syndicale représentative au niveau du groupe de sociétés relevant de la Convention Collective d'Entreprise CARREFOUR. Le présent accord sera diffusé dès sa signature dans l'ensemble des établissements concernés.

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

A Evry, le 30 juin 2014

Pour la Direction,

Pour la Fédération des Services C.F.D.T.,

Pour Le Syndicat National CFE-CGC de l'Encadrement du groupe Carrefour (SNEC C.F.E. /C.G.C. Agro),

Pour la Confédération Générale du Travail (C.G.T.),

Pour la Fédération Générale des Travailleurs de l'Agriculture, de l'Alimentation, des Tabacs et Allumettes – Force Ouvrière (F.G.T.A. – F.O.)

ANNEXE VI – RETRAITE COMPLEMENTAIRE

1) ACCORD « INTERENTREPRISES » RELATIF AU CHANGEMENT D'ADHESION AUX INSTITUTIONS DE RETRAITE COMPLEMENTAIRE DANS LE CADRE D'UNE « CLAUSE DE RESPIRATION » 450

2) ACCORD COLLECTIF INSITUTANT UN REGIME DE RETRAITE SUPPLEMENTAIRE A COTISATIONS DEFINIES AU BENEFICE DES AGENTS DE MAITRISE, TECHNICIENS ET CADRES..... 456

ANNEXE VI – RETRAITE COMPLEMENTAIRE

1) ACCORD « INTERENTREPRISES » RELATIF AU CHANGEMENT D'ADHESION AUX INSTITUTIONS DE RETRAITE COMPLEMENTAIRE DANS LE CADRE D'UNE « CLAUSE DE RESPIRATION »

ACCORD « INTERENTREPRISES » RELATIF AU CHANGEMENT D'ADHESION AUX INSTITUTIONS DE RETRAITE COMPLEMENTAIRE DANS LE CADRE D'UNE « CLAUSE DE RESPIRATION »

1. ENTRE

Les Sociétés CARREFOUR Hypermarchés S.A.S ; SOGARA France ; CARCOOP France ; GML France ; CARREFOUR Marchandises Internationales ; CARREFOUR Management ; CARREFOUR Formation Hypermarchés France ; CONTINENT 2001 ; S.N.S., CARREFOUR Europe ; LA CIOTAT Distribution, PERPIGNAN Distribution, RIOM Distribution, HYPARLO, représentées par Stéphane BURON, Directeur des Relations Sociales,

D'une part

Et

Les Organisations syndicales ci-dessous désignées :

LA FEDERATION DES SERVICES (C.F.D.T.)

Représentée par M. Serge CORFA, Délégué national hypermarchés, dûment habilité,

LA CONFEDERATION FRANCAISE DE L'ENCADREMENT / CONFEDERATION GENERALE DES CADRES (C.F.E. / C.G.C. - SNEC)

Représentée par M. Gérard BASNIER, Délégué national hypermarchés, dûment habilité,

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

Représentée par Mme Claudette MONTOYA, Délégué national hypermarchés, dûment habilité,

LA FEDERATION GENERALE DES TRAVAILLEURS DE L'AGRICULTURE, DE L'ALIMENTATION, DES TABACS ET ALLUMETTES – FORCE OUVRIERE (F.G.T.A. / F.O.)

Représentée par M. Michel ENGUELZ, Délégué national adjoint, dûment mandaté,

D'AUTRE PART,

PREAMBULE

Par circulaire commune n° 2007-9 DRE du 27 juin 2007, les commissions paritaires de l'AGIRC et de l'ARRCO ont entériné la procédure dite de la « clause de respiration », par laquelle les entreprises et groupes d'entreprises peuvent demander le regroupement de leurs adhésions en matière de retraite complémentaire cadres et non cadres, auprés d'un même groupe de protection sociale, dans des cas non prévus par la réglementation relative aux changements d'institutions.

A ce jour, les entreprises adhèrent principalement aux institutions du groupe REUNICA pour le collège cadre. En revanche, les salariés du collège non cadre sont affiliés aux institutions des groupes AG2R, HUMANIS, MALAKOFF-MEDERIC, MORNAY, APICIL, NOVALIS-TAITBOUT et REUNICA.

Les partenaires sociaux, d'une part et la direction, d'autre part, se sont réunis afin d'examiner l'opportunité de se saisir de la faculté offerte par les « clauses de respiration », afin de favoriser notamment la mobilité et ainsi faciliter la gestion des carrières. Une telle décision devant s'inscrire dans la durée, les réunions organisées ont eu pour objet principal de déterminer les avantages essentiels d'un tel regroupement.

Il est rapidement apparu que les mutations « intra-groupe » sont fréquentes et nombreuses et que l'adhésion des entreprises et partant, l'affiliation de leurs salariés aux mêmes institutions de retraite, permettrait de simplifier la gestion des ressources humaines et rendrait plus lisible le statut collectif des salariés. Pour ces derniers, il est certain que l'unification des institutions gestionnaires faciliterait leurs démarches de liquidations de leurs droits à retraite complémentaire.

Enfin, il est important de souligner que le changement d'institution n'aura aucune incidence sur les pensions de retraite et de réversion en cours de service, qui demeureront servies par l'institution auprès de laquelle elles ont été liquidées.

Il a donc été décidé ce qui suit, après information et consultation des comités d'entreprise de chaque entité partie à l'accord.

Article 1. Objet de l'accord

Le présent accord a pour objet le regroupement des adhésions des entreprises signataires aux Institutions de retraite AGIRC et ARRCO dont sont ressortissants leurs salariés respectifs.

Il s'applique à l'ensemble des entreprises signataires et sa prise d'effet est subordonnée à l'autorisation des instances de l'AGIRC et de l'ARRCO.

Article 2. Choix des institutions de retraite gestionnaires

Les parties au présent accord conviennent de demander le rattachement des entreprises visées à l'article 1er aux institutions de retraite complémentaire du groupe paritaire de protection sociale dénommé REUNICA, soit :

- **L'institution REUNI RETRAITE SALARIES,** membre de l'ARRCO, pour les salariés employés et agents de maîtrise (sur la totalité du salaire brut) et pour les salariés cadres (sur le salaire brut, limité au plafond de la Sécurité Sociale)

- **L'institution REUNI RETRAITE CADRES**, membre de l'AGIRC, pour les salariés relevant du collège cadre (sur la fraction de salaire brut comprise entre 1 plafond et 8 plafonds de la Sécurité Sociale)

Les signataires du présent accord s'engagent à maintenir ce choix pendant une durée minimale de cinq ans, sauf survenance de faits générateurs justifiant le regroupement, ensemble ou séparément, de leurs adhésions respectives auprès d'autres institutions de retraite.

Article 3. Taux de cotisations des caisses de retraite

Le présent accord ne modifie en rien les taux de cotisations de retraite complémentaire (part salariale et part patronale) actuellement en vigueur au sein des entreprises entrant dans le champ d'application du présent accord.

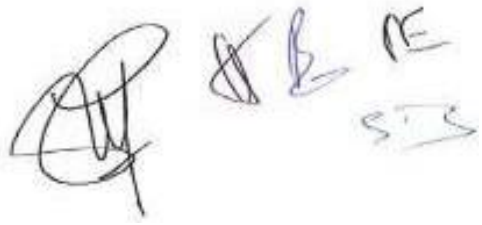
Article 4. Date d'effet – durée

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée, sous condition suspensive de l'autorisation du transfert des adhésions par les bureaux des conseils d'administration des fédérations AGIRC et ARRCO.

Il prendra effet au 1er janvier qui suivra l'accord des instances de l'AGIRC et de l'ARRCO

Il pourra faire l'objet d'une révision ou d'une dénonciation selon les modalités suivantes:

3



4.1 A la demande des entreprises ou d'une ou plusieurs organisations syndicales représentatives signataires ou adhérentes au présent accord *ou* par voie de note d'information des salariés consultés à la diligence de l'employeur, une négociation de révision de l'accord, pourra être engagée à tout moment, dans les conditions prévues par le code du travail.

La révision interviendra dans les mêmes formes que celles de la conclusion et sera déposée à la Direccte du lieu de sa conclusion.

4.2 Chaque entreprise peut décider de mettre un terme à son adhésion au présent accord dans les mêmes formes que celles de sa conclusion.

Sa démission sera, en outre, notifiée aux signataires du présent accord, par lettre recommandée avec avis de réception, puis déposée à la Direccte dans les mêmes conditions que la conclusion de l'accord ou l'adhésion initiale.

Lorsque l'accord est dénoncé par une partie des entreprises adhérentes seulement, il continue de produire ses effets entre les autres entreprises adhérentes.

4.3 En outre, il est expressément convenu que le présent accord cessera de produire effet à l'égard de toute entreprise entrant dans son champ d'application, qui serait tenue de modifier son adhésion aux institutions de retraite visées à l'article 2, du fait d'une opération constitutive d'un fait générateur de changement d'institutions au sens de la réglementation AGIRC-ARRCO (et notamment en cas de fusion, absorption totale ou partielle d'une entreprise par une autre ou cession d'un établissement, y compris les cessions ou restructurations nées d'un plan de redressement arrêté par un tribunal de commerce, etc.).

Dans ce cas, l'entreprise concernée présentera sa démission au présent accord dans les formes précisées au point 4-2 ci-dessus.

Article 5. Information consultation des instances représentatives du personnel

Cet accord a fait l'objet d'une information consultation des Comités Centraux et Comité d'entreprise des sociétés signataires, préalablement à sa signature.

Article 6. Dépôt et publicité

Conformément à la loi, le présent accord sera déposé à la diligence de la direction, en deux exemplaires, dont un sous format électronique, auprès de la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi de l'Essonne (Evry) et en un exemplaire auprès du greffe du Conseil de Prud'hommes d'Evry.

Un exemplaire sera remis à chaque signataire, ainsi qu'au comité central d'entreprise. Mention de cet accord sera faite sur les panneaux réservés à la Direction pour sa communication avec le personnel.

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

A Evry, le 27 février 2012

Pour la Direction,

Stéphane BURON

Directeur des Relations Sociales

Pour la Fédération des Services (C.F.D.T.),

Pour le Syndicat National CFE-CGC de l'encadrement du groupe Carrefour (SNEC CFE-CGC Agro),

Pour la Confédération Générale du Travail (C.G.T.),

Pour la Fédération Générale des Travailleurs de l'Agriculture, de l'Alimentation, des Tabacs et Allumettes – Force Ouvrière (F.G.T.A. – F.O.),

5

2) ACCORD COLLECTIF INSITUTANT UN REGIME DE RETRAITE SUPPLEMENTAIRE A COTISATIONS DEFINIES AU BENEFICE DES AGENTS DE MAITRISE, TECHNICIENS ET CADRES

Accord modifié par l'avenant n°1 à l'accord collectif de groupe institutant un régime de retraite supplémentaire à cotisations définies au bénéfice des agents de maîtrise, techniciens et cadres du 2 février 2021.

Accord collectif instituant un régime de retraite supplémentaire à cotisations définies au bénéfice des agents de maîtrise, techniciens et cadres

ENTRE :

Les sociétés CARREFOUR HYPERMARCHES SAS, CARREFOUR MARCHANDISES INTERNATIONALES (CMI), CARREFOUR IMPORT, CENTRE DE FORMATION ET DE COMPETENCES, CARREFOUR MANAGEMENT ET CARREFOUR PARTENARIAT INTERNATIONAL, représentées par Madame Agnès BEKOURIAN, en sa qualité de Directrice des Relations Sociales.

D'une part,

Et,

Les organisations syndicales ci-dessous désignées :

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

LE SYNDICAT NATIONAL CFE-CGC DE L'ENCADREMENT DU GROUPE CARREFOUR (SNEC C.F.E-C.G.C Agro)
Représenté par Monsieur Gérard BASNIER, Délégué Syndical National Hypermarchés, dûment habilité,

LA CONFEDERATION GENERALE DU TRAVAIL (C.G.T.)
Représenté par Monsieur Mohamed BEDHOUCHE, Délégué Syndical National Hypermarchés, dûment habilité,

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

D'autre part,

BG JP

PREAMBULE

En France, les régimes de retraite de base obligatoires (Sécurité sociale, ARRCO et AGIRC) sont en situation de déséquilibre croissant depuis des années, notamment en raison de l'augmentation du nombre de retraités au regard du nombre d'actifs cotisants dans le cadre des systèmes de retraite par répartition.

Si l'évolution démographique favorable au vieillissement de la population est le corollaire positif de ces difficultés d'équilibre financier, il n'en devient pas moins urgent de rechercher des solutions nouvelles.

Car malgré de nombreuses réformes, les constats restent les mêmes : l'évolution du taux de remplacement des retraites en tout premier lieu pour les cadres et les agents de maitrise ne cesse de se détériorer. Ces derniers sont en effet particulièrement concernés par les baisses de revenu lors de la retraite.

C'est ainsi que dans le cadre du présent accord, la Direction et les partenaires sociaux ont souhaité concevoir et mettre en œuvre un système additionnel aux régimes obligatoires à destination des collaborateurs les plus exposés au différentiel entre salaire de fin d'activité et pension de retraite, à savoir les cadres et agents de maitrise du périmètre du présent accord.

La Direction et les organisations syndicales représentatives se sont ainsi réunies afin d'instituer un régime de retraite supplémentaire à cotisations définies qui permettra de compléter le montant des prestations de retraite servies par les régimes de base et complémentaires obligatoires aux agents de maîtrise et cadres et donc d'améliorer leur niveau de retraite.

Ainsi, l'objectif de ce régime est de pallier au plafonnement des retraites de base et complémentaires en permettant à ces salariés de bénéficier d'un taux de remplacement satisfaisant et équilibré.

Le présent accord institue donc un régime de retraite supplémentaire à cotisations définies au bénéfice des agents de maîtrise, techniciens et cadres, conformément aux dispositions de l'article L. 911-1 du Code de la sécurité sociale.

BG 2 JP

ARTICLE 1 - OBJET

Le présent accord a pour objet d'organiser l'adhésion des salariés bénéficiaires au contrat d'assurance collective souscrit auprès d'un organisme assureur habilité.

ARTICLE 2 – SALARIES BENEFICIAIRES

ARTICLE 2.1 - GENERALITES

Le présent régime concerne les agents de maîtrise, techniciens ainsi que les cadres au sens de la classification des salariés de la Convention collective nationale du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire du 12 juillet 2001 (IDCC n° 2216), ayant au moins 12 mois d'ancienneté.

ARTICLE 2.2 - SUSPENSION DU CONTRAT DE TRAVAIL

L'adhésion des salariés est maintenue en cas de suspension de leur contrat de travail, quelle qu'en soit la cause, dès lors qu'ils bénéficient, pendant cette période, d'un maintien de salaire, total ou partiel, d'indemnités journalières complémentaires financées au moins en partie par l'employeur.

Dans une telle hypothèse, l'employeur verse une contribution calculée selon les règles applicables à la catégorie dont relève le salarié pendant toute la période de suspension du contrat de travail indemnisée. Parallèlement, le salarié doit obligatoirement continuer à acquitter sa propre part de cotisation.

Par ailleurs, la Direction s'engage à intégrer auprès de l'organisme assureur retenu dans le cadre de l'appel d'offres, un maintien à titre gratuit des cotisations patronales et salariales (dénommé « garantie exonération »), pour les salariés classés en invalidité ainsi que les salariés ne percevant plus d'indemnisation de la part de l'employeur (directement ou par l'intermédiaire de la Prévoyance)

Dans le cas où les conditions de mise en œuvre de ce maintien, proposées par l'organisme assureur retenu, seraient jugées pertinentes par la Commission retraite visée à l'article 8 du présent accord, cette « garantie exonération » s'appliquera selon les modalités définies au contrat d'assurance, auquel il est expressément renvoyé pour l'application du présent article.

ARTICLE 3 – CARACTERE OBLIGATOIRE DE L'ADHESION

L'adhésion au régime est obligatoire pour tous les salariés bénéficiaires mentionnés à l'article 2. Les salariés concernés ne pourront s'opposer au précompte de leur quote-part de cotisations.

BG

3 JP

ARTICLE 4 – PRESTATIONS

Les prestations versées aux salariés sont celles résultant du contrat collectif de retraite par capitalisation souscrit en application du présent accord.

Elles relèvent de la seule responsabilité de l'organisme assureur et ne sauraient, en aucun cas, constituer un engagement pour les sociétés parties au présent accord, qui ne sont tenues, à l'égard de leurs salariés, qu'au seul paiement des cotisations.

Les prestations seront versées, par l'organisme assureur, dans les conditions et selon les modalités prévues au contrat d'assurance. Elles sont, notamment, fonction du montant des cotisations versées pour le compte de chaque salarié et de la durée de cotisation.

Dans tous les cas, les droits des salariés concernés résultant des cotisations versées leur seront définitivement acquis, même s'ils ne terminent pas leur carrière au sein de l'une des sociétés parties au présent accord.

ARTICLE 5 – COTISATIONS

ARTICLE 5.1 - TAUX, REPARTITION, ASSIETTE DE COTISATIONS

Les cotisations servant au financement du régime de retraite supplémentaire à cotisations définies sont fixées dans les conditions suivantes :

- **Pour l'année 2017**

	Taux de cotisation	Part patronale	Part salariale
Tranches A et B	1,80 %	1,80 % (soit 100 %)	0 % (soit 0 %)
Tranche C	1,80 %	0,90 % (soit 50 %)	0,90 % (soit 50 %)

- **Pour l'année 2018**

	Taux de cotisation	Part patronale	Part salariale
Tranche A et B	2 %	1,80 % (soit 90 %)	0,20 % (soit 10 %)
Tranche C	2 %	1 % (soit 50 %)	1 % (soit 50 %)

- **A compter de l'année 2019**

	Taux de cotisation	Part patronale	Part salariale
Tranches A et B	2,2 %	1,32 % (soit 60 %)	0,88 % (soit 40 %)
Tranche C	2,2 %	1 ,10 % (soit 50 %)	1,10 % (soit 50 %)

BB 4 JP

- Les tranches A, B, C servant de base au calcul de la cotisation sont définies de la manière suivante :

  - Tranche A : rémunération comprise entre 0 et 1 fois la valeur du plafond annuel de la sécurité sociale (PASS),

  - Tranche B : rémunération comprise entre 1 et 4 fois la valeur du PASS et,

  - Tranche C : rémunération comprise entre 4 et 8 fois la valeur du PASS.

  A titre informatif, le montant du PASS, qui est réévalué chaque année, est fixé, pour l'année 2016, à 38 616 €.

Pour l'application du présent article, la notion de « rémunération » s'entend de la rémunération brute annuelle constituant l'assiette des cotisations « AGIRC » et « ARRCO », c'est-à-dire celle définie à l'article L. 242-1 du Code de la sécurité sociale.

ARTICLE 5.2 - VERSEMENTS VOLONTAIRES

ARTICLE 5.2.1 - TRANSFERTS DES DROITS AFFECTES SUR LE COMPTE EPARGNE-TEMPS VERS LE DISPOSITIF « ARTICLE 83 »

- Les bénéficiaires du présent régime ont la possibilité de contribuer à son financement en versant les droits affectés sur leur compte épargne-temps et qui ne correspondent pas à un abondement en temps ou en argent de l'employeur, dans les conditions et selon les modalités prévues par l'acte de droit du travail formalisant le compte épargne-temps.

- Dans ce cadre, un article 4.6. intitulé « *L'utilisation du CET pour alimenter un régime de retraite supplémentaire à cotisations définies* » est inséré au sein de l'article 4 « *Utilisation du compte épargne temps* » de l'accord du 24 novembre 2014 sur le Compte épargne temps aux termes duquel :

  > *« Le salarié peut utiliser ses droits affectés sur le CET pour alimenter un régime de retraite à cotisations définies.*
  >
  > *Il peut opérer, dans le respect des dispositions légales et réglementaires en vigueur, un transfert des droits de son CET vers son compte individuel de retraite supplémentaire à cotisations définies ou dans son Plan Epargne pour la Retraite Collectif (PERCO), et bénéficie, en l'état du droit applicable, d'exonérations sociales et fiscales, dans certaines conditions et limites ».*

ARTICLE 5.2.1 – VERSEMENTS INDIVIDUELS FACULTATIFS DISPOSITIF

Conformément à la réglementation fiscale en vigueur, le bénéficiaire peut verser des cotisations ou primes à titre individuel et facultatif au contrat souscrit dans le cadre du

BG
5
JP

présent régime de retraite à cotisations définies, selon des modalités précisées dans la notice d'information qui sera établie par l'organisme assureur (article 163 quatervicies du Code général des impôts).

ARTICLE 6 : REVERSION

Lors de la liquidation de ses droits, le bénéficiaire pourra avoir le choix entre :

- une rente non réversible,
- une rente réversible au profit de son conjoint survivant,

selon les modalités définies au contrat d'assurance.

En cas de réversion, le montant de la rente principale sera réduit en fonction du taux de réversibilité choisi et de l'âge du ou des bénéficiaire(s) désigné(s).

En application de l'article L. 912-4 du Code de la sécurité sociale, les ex-conjoints séparés de corps ou divorcés non remariés, quelle que soit la cause de la séparation de corps ou du divorce, bénéficient, obligatoirement, d'une fraction de la pension de réversion.

En cas d'attribution d'une pension au conjoint survivant et au(x) conjoint(s) séparé(s) de corps ou divorcé(s), les droits de chacun d'entre eux seront répartis au prorata de la durée respective de chaque mariage, par rapport à la durée totale des mariages.

ARTICLE 7 - INFORMATION

En sa qualité de souscripteur, l'employeur remettra à chaque salarié concerné et à tout nouvel embauché bénéficiaire du régime, une notice d'information détaillée, établie par l'organisme assureur, résumant les principales dispositions du contrat d'assurance. Il en sera de même à chaque modification ultérieure de ce contrat.

ARTICLE 8 – COMMISSION PARITAIRE DE SUIVI

Il est mis en place une Commission paritaire de suivi dénommée « Commission retraite ».

Cette commission se réunira au moins une fois par an. Elle sera composée de quatre représentants par organisations syndicales signataires représentatives au niveau du périmètre de négociation de cet accord, et de représentants de la Direction.

Elle aura pour objet :

- de suivre le déroulement de l'appel d'offres qui sera lancé par la Direction afin d'obtenir le meilleur niveau de qualité de prestations en termes de gestion technique, financière et administrative par l'organisme assureur,
- de suivre la mise en œuvre pratique du régime institué par le présent accord,

6

- d'examiner la performance des différents supports financiers et,
- de réexaminer le choix de l'organisme assureur dans le cadre de points d'étape, au moins tous les cinq ans, en fonction des résultats du suivi de la qualité de gestion technique, financière et administrative.

Pour lui permettre d'exercer sa mission, la Direction s'engage, dans le cadre du présent accord, à organiser une formation adaptée aux membres de cette Commission.

ARTICLE 9 – DUREE – REVISION - DENONCIATION

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée à compter du 1er janvier 2017 jusqu'au 31 décembre 2017.

Le régime sera mis en place au cours du premier semestre 2017 avec effet rétroactif au 1er janvier 2017 afin de tenir compte des délais techniques nécessaires à l'intégration du régime dans nos cotisations.

Le présent accord se renouvellera, à compter du 1er janvier 2018, chaque année pour une durée d'un an, par tacite reconduction, sauf volonté contraire des sociétés parties au présent accord ou des organisations syndicales signataires, adressée par lettre recommandée avec avis de réception à l'intégralité des parties signataires, au plus tard deux mois avant l'échéance annuelle du présent accord.

Dans ce cas, l'accord cessera de s'appliquer au terme de l'échéance annuelle.

Ces dispositions n'interdisent pas, avant l'échéance du terme, de modifier le présent accord, conformément aux articles L. 2261-7-1 et L. 2261-8 du Code du travail.

La demande de révision, qui peut intervenir à tout moment à l'initiative de l'une des parties signataires, doit être notifiée par lettre recommandée avec avis de réception aux autres parties signataires et comporter l'indication des dispositions dont la révision est demandée.

L'ensemble des partenaires sociaux se réunira, au plus tard dans un délai de trois mois, à compter de la réception de cette demande afin d'envisager l'éventuelle conclusion d'un avenant de révision.

L'éventuel avenant de révision se substituera de plein droit aux dispositions du présent accord qu'il modifiera.

La résiliation par l'organisme assureur du contrat d'assurance entraînera de plein droit caducité du présent accord par disparition de son objet.

ARTICLE 10 – DEPOT ET PUBLICITE

Conformément à l'article L. 2231-5 du Code du travail, le présent accord sera notifié par la Direction à l'ensemble des organisations syndicales représentatives.

Le présent accord sera déposé auprès de la Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE) de l'Essonne (Evry), en deux exemplaires, dont une version originale sur support papier signée des parties et une version sur support électronique.

Un exemplaire original du présent accord sera également remis au secrétariat greffe du Conseil de prud'hommes d'Evry.

Le présent accord sera diffusé dès sa signature dans l'ensemble des établissements concernés.
Le présent accord est fait en nombre suffisant pour remise à chacune des parties signataires.

A Evry, le 30 Nov 2016

Pour la Direction
Agnès BEKOURIAN
Directrice des Relations Sociales

Pour la Confédération Française Démocratique du Travail (C.F.D.T)
Thierry BABOT

Pour le Syndicat National CFE/CGC de l'Encadrement du Groupe Carrefour (SNEC CFE / CGC AGRO)
Gérard BASNIER

Pour La CONFEDERATION GENERALE DU TRAVAIL (C.G.T)
Mohamed BEDHOUCHE

Pour La Fédération Générale des Travailleurs de l'Agriculture, de l'Alimentation, des Tabacs et Allumettes – Force Ouvrière (F.G.T.A/F.O)
Jacqueline POITOU

Annexe : notice informative

Annexe

Note informative sur le contrat de retraite à cotisations définies

Synthèse des principales caractéristiques du contrat qui sera souscrit auprès d'un organisme assureur habilité dans le cadre d'une procédure d'appel d'offres diligentée par la Direction.

Date d'effet du contrat : 01/01/2017

Catégorie bénéficiaire : salariés agents de maîtrise et techniciens, ainsi que les cadres au sens de la classification des salariés de la Convention collective nationale du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire du 12 juillet 2001 (IDCC n° 2216), ayant au moins 12 mois d'ancienneté.

Taux de cotisation :

Pour l'année 2017

	Taux de cotisation	Part patronale	Part salariale
Tranches A et B	1,80 %	1,80 % (soit 100 %)	0 % (soit 0 %)
Tranche C	1,80 %	0,90 % (soit 50 %)	0,90 % (soit 50 %)

Pour l'année 2018

	Taux de cotisation	Part patronale	Part salariale
Tranche A et B	2 %	1,80 % (soit 90 %)	0,20 % (soit 10 %)
Tranche C	2 %	1 % (soit 50 %)	1 % (soit 50 %)

A compter de l'année 2019

	Taux de cotisation	Part patronale	Part salariale
Tranches A et B	2,2 %	1,32 % (soit 60 %)	0,88 % (soit 40 %)
Tranche C	2,2 %	1,10 % (soit 50 %)	1,10 % (soit 50 %)

- Tranche A : rémunération comprise entre 0 et 1 fois la valeur du plafond annuel de la sécurité sociale (PASS),
- Tranche B : rémunération comprise entre 1 et 4 fois la valeur du PASS et,
- Tranche C : rémunération comprise entre 4 et 8 fois la valeur du PASS.

BG 9 JP

Périodicité du versement des cotisations à l'organisme assureur : cette modalité sera déterminée dans le cadre de la mise en place du contrat.

Options de gestion financière :

- Au moins un support en euros sera proposé.
- Plusieurs supports en unités de compte seront proposés.

Versements individuels et facultatifs : le contrat offrira la possibilité aux assurés d'effectuer des versements individuels et facultatifs, selon les modalités proposées par l'assureur.

Options de rente : le contrat prévoira a minima la possibilité d'opter pour une rente réversible. D'autres options de rente pourront être proposées par l'assureur.

Périodicité du versement des rentes : selon les possibilités offertes par le contrat d'assurance.

Revalorisation des rentes : selon les modalités prévues par le contrat d'assurance.

Frais du contrat : les frais seront négociés dans le cadre de la procédure d'appel d'offres.

Clause de transfert : le contrat prévoira une clause de transfert collectif et des facultés de transfert à titre individuel conformément à la réglementation en vigueur.

10 BG JP

Modification de l'article 5-1 « Taux, Répartition, Assiette de cotisations » de l'Accord collectif instituant un régime de retraite supplémentaire à cotisations définies au bénéfice des agents de maîtrise, techniciens et cadres du 30 mars 2016 et codifié à l'annexe 6 « Retraite complémentaire » de la Convention Collective Carrefour, par l'accord NAO du 24 février 2023

Retraite supplémentaire Encadrement :

Il est convenu d'une revalorisation du taux de cotisation servant au financement du régime de retraite supplémentaire à cotisations définies et ce à compter du 1er avril 2023.

	Taux de cotisation	Part patronale	Part salariale
Tranches A et B	2,9%	1,82 % (soit 63%)	1,08% (soit 37%)
Tranche C	2,9%	1,55% (soit 53%)	1,35% (soit 47%)

Les tranches A, B, C servant de base au calcul de la cotisation sont définies de la manière suivante :

- Tranche A : rémunération comprise entre 0 et 1 fois la valeur du plafond annuel de la sécurité sociale (PASS),
- Tranche B : rémunération comprise entre 1 et 4 fois la valeur du PASS et,
- Tranche C : rémunération comprise entre 4 et 8 fois la valeur du PASS.

A titre informatif, le montant du PASS, qui est réévalué chaque année, est fixé, pour l'année 2023, à 43 992 €.

Pour l'application du présent article, la notion de « rémunération » s'entend de la rémunération brute annuelle constituant l'assiette des cotisations définie aux articles L. 242-1 et L. 136-1-1 du Code de la sécurité sociale.

ANNEXE VII – Accord collectif de substitution relatif à l'intégration des services financiers au sein des pôles services Carrefour Hypermarchés SAS du 24 juillet 2020

Préambule

- Le 24 janvier 2020, la société Carrefour Banque a présenté au Comité Social et Économique (ci-après « ***CSE*** ») un projet d'évolution de son réseau de distribution impliquant l'intégration des services financiers de 138 agences dans les Pôles Services de Carrefour Hypermarchés SAS. A cette fin il est prévu la cession par Carrefour Banque à Carrefour Hypermarchés SAS du fonds de commerce des agences concernées.
  Ce projet a été parallèlement présenté au Comité Social et Économique Central (ci-après « ***CSEC*** ») de la société Carrefour Hypermarchés SAS le 30 janvier 2020.

  Après plusieurs réunions le CSE de Carrefour Banque et le CSEC de Carrefour Hypermarchés SAS ont été consultés le 23/06/2020.

- La cession du fonds de commerce des agences, prévue pour le 1er septembre 2020, entraînera le transfert du contrat de travail des collaborateurs affectés à ces agences (ci-après « ***les Salariés transférés*** ») à compter de cette date, en application des dispositions de l'article L. 1224-1 du Code du travail (ci-après « ***le Transfert*** »).

  Cette opération aura également pour conséquence :

  - la mise en cause automatique des conventions et accords collectifs dont les Salariés transférés bénéficiaient au sein de Carrefour Banque, conformément à l'article L. 2261-14 du Code du travail ;

  - une dualité de statuts pendant le délai de survie de ces accords.

  Il est en effet rappelé que les Sociétés appliquent :

  - De conventions collectives nationales de branche différentes :
    - La convention collective nationale des sociétés financières pour Carrefour Banque ; et
    - La convention collective nationale du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire pour Carrefour Hypermarchés SAS ;
  - De conventions collectives d'entreprise différentes respectivement dénommées :
    - La Convention Collective d'Entreprises pour Carrefour Banque ; et
    - La Convention Collective d'Entreprise Carrefour pour Carrefour Hypermarchés SAS.

- Les Parties ont souhaité anticiper les conséquences de ce Transfert afin d'accompagner l'intégration des Salariés transférés au sein de Carrefour Hypermarchés SAS et de les rassurer au plus tôt sur leur statut collectif futur.
  Elles se sont en conséquence réunies afin de négocier, sur le fondement de l'article L. 2261-14-3 du Code du travail, les termes d'un accord de substitution anticipé applicable dès la date du Transfert.

Aux termes de ces négociations, qui se sont déroulées lors des réunions des 10 mai, 3, 18 et 30 juin 2020, les Organisations syndicales et les Sociétés sont parvenues à la conclusion du présent accord.

Partie 1. Objet

Le présent accord a pour objet de définir :

- des mesures d'harmonisation des statuts collectifs susceptibles de coexister du fait du Transfert (***Partie 2***) ;
- des mesures d'adaptation applicables aux seuls Salariés transférés afin de faciliter leur intégration au sein de Carrefour Hypermarchés SAS (***Partie 3***) ;
- Des mesures relatives à l'accueil et l'intégration des collaborateurs transférés (***Partie 4***).

Il vaut accord de substitution au sens de l'article L. 2261-14-3 du Code du travail et se substitue en conséquence, à la date du Transfert, à l'ensemble des conventions et accords collectifs applicables au sein de Carrefour Banque, qui auraient été mis en cause du fait du Transfert.
Il se substitue également dès cette date aux décisions unilatérales et usages existant au sein de Carrefour Banque.

Partie 2. Mesures d'harmonisation

Afin d'harmoniser les statuts il est convenu :

- d'aligner immédiatement le statut collectif des Salariés transférés sur le statut collectif des salariés de Carrefour Hypermarchés SAS ;
- de conserver le dispositif de la Rémunération Variable Individuelle (ci-après « ***RVI*** ») au sein de Hypermarchés SAS, en l'étendant à toutes les catégories de personnel concerné (telles que définies ci-après).

2.1. Convention collective nationale de branche

La convention collective nationale du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire sera applicable aux Salariés transférés à compter de la date du Transfert. Elle se substituera à la convention collective nationale des sociétés financières, qui cessera donc de s'appliquer à ces salariés dès cette date.

2.2. Convention et accords collectifs d'entreprise

Les Salariés transférés bénéficieront dès la date du Transfert de la Convention Collective d'Entreprise Carrefour applicable à l'ensemble des salariés de Carrefour Hypermarchés SAS (ci-après la « ***Convention Collective d'Entreprise Carrefour*** »), et plus généralement l'ensemble des accords collectifs d'entreprise applicables au sein de Carrefour Hypermarchés SAS.

Cette convention et ces accords se substitueront à la Convention Collective d'Entreprises, et plus généralement à l'ensemble des accords collectifs d'entreprise applicables au sein de Carrefour Banque, qui cesseront de s'appliquer à ces salariés à compter de cette date.

2.3. Classification

Afin d'intégrer les Salariés transférés à la classification de la Convention Collective d'Entreprise Carrefour, il sera fait application de la table de correspondance figurant en Annexe 1 du présent accord.

Cette intégration s'accompagne de la garantie de rémunération prévue à l'article 3.2.1. ci-dessous.

Par ailleurs, la Direction de Carrefour Hypermarchés SAS s'engage à ouvrir une négociation afin d'intégrer formellement ou d'adapter, dans ses classifications, les fonctions de conseiller des services financiers, conseiller technicien des services financiers, et animateur technicien des services financiers, sur la base exclusive des éléments prévus en annexe II.

2.4. Dispositif de la Rémunération variable individuelle

Les salariés occupant un emploi de conseiller des services financiers, conseiller technicien des services financiers, et animateur technicien des services financiers dans les services financiers[4], qu'ils soient transférés de Carrefour Banque, directement embauchés par Carrefour Hypermarchés SAS, ou qu'ils aient bénéficié d'une mobilité interne sur ces emplois au sein de Carrefour Hypermarchés SAS, percevront une rémunération variable individuelle (RVI) dont les modalités seront fixées par l'employeur.

Ces objectifs seront pertinents, mesurables et réalisables. Les critères porteront sur l'ensemble de la gamme des produits distribués et seront adaptés au potentiel commercial du magasin.

Il est précisé que la RVI se substitue à tout autre élément de rémunération variable basée sur des objectifs individuels qui serait prévu par des dispositions conventionnelles ou d'éventuels engagements unilatéraux.

Partie 3. Mesures d'adaptation destinées aux salariés transférés

Ces mesures, applicables aux seuls Salariés transférés afin d'accompagner leur intégration au sein de Carrefour Hypermarchés SAS, consistent :

- d'une part, en des mesures transitoires**,** ayant vocation à s'appliquer pour une durée déterminée (3.1);
- d'autre part en des mesures permanentes, ayant vocation à s'appliquer pour une durée indéterminée (3.2).

3.1. Mesures transitoires

3.1.1. Organisation du temps de travail

Les mesures prévues ci-après sont destinées à faciliter le changement de période de prise de congés légaux et conventionnels pour les Salariés transférés et à adapter leur modalité d'organisation du temps de travail jusqu'au 31 décembre 2020.

Il est en effet rappelé que la période de référence en matière de durée du travail et la période de prise des congés sont différentes au sein de Carrefour Hypermarchés SAS (pour la durée du travail, du lundi suivant le dernier dimanche de décembre N-1 au dernier dimanche de décembre N et, pour les congés payés, du 1er janvier au 15 décembre) et de Carrefour Banque (du 1er juin au 31 mai N+1).

4 c'est-à-dire occupant l'un de ces emplois à titre principal

Afin de tenir compte de cette situation, les présentes dispositions organisent, pour les Salariés transférés, la gestion de la période transitoire allant du 1er juin au 31 décembre 2020 en matière de temps de travail et de congés payés (ci-après la « *Période transitoire »).*

Les dispositions conventionnelles autres que celles visées ci-après ne sont pas aménagées pendant la Période transitoire. En conséquence ces dispositions seront applicables dans les conditions habituelles jusqu'au 31 août 2020 si elles sont issues de la Convention d'Entreprises de Carrefour Banque, et à partir du 1er septembre 2020 si elles sont issues de la Convention Collective d'Entreprise Carrefour.

3.1.1.1. Aménagement du temps de travail – Modulation

Les Salariés Transférés relèveront, à compter de la date du Transfert (soit le 1er septembre 2020), du dispositif de modulation prévu par la Convention d'Entreprise Carrefour.

Programme de modulation et période de décompte

Un programme de modulation indicatif établi pour la Période transitoire (allant du 1er juin au 31 décembre 2020) a été présenté au CSE de Carrefour Banque le 23 juin 2020.

Transfert des compteurs de modulation

Jusqu'à la date du Transfert, et conformément à la Convention d'Entreprises de Carrefour Banque, le compteur de modulation sera majoré des heures effectuées au-delà de 36 heures ou minoré des heures réalisées en deçà de 36 heures (dans la limite d'une variation de plus ou moins 4 heures).

A compter de la date du Transfert, soit du 1er septembre 2020 :

- Les compteurs de modulation des Salariés transférés seront transférés au sein de Carrefour Hypermarchés SAS ;
- Conformément à la Convention d'Entreprise Carrefour, le compteur de modulation sera majoré des heures effectuées au-delà de 35 heures ou minoré des heures réalisées en deçà de 35 heures (dans la limite d'une variation de plus ou moins 3 heures).

Jours de repos supplémentaires

Les Salariés transférés bénéficieront, au titre de la Période transitoire, d'un nombre total de jours de repos de **4 jours ouvrables** calculés comme suit :

- Pour la période allant du 1er juin au 31 août 2020 :
  - 3/12 x 7 jours ouvrés[5] = 1,75 jour ouvré
  - 1,75 jour ouvré correspond à 2,10 jours ouvrables
- Pour la période allant du 1er septembre au 31 décembre 2020 :
  - 4/12 x 6 jours ouvrables[6] = 2 jours ouvrables

Soit un total de 4,10 arrondis à 4 jours.

5 Nombre de jours de repos supplémentaires prévus par la Convention collective d'Entreprises de Carrefour Banque en contrepartie d'une durée moyenne hebdomadaire de 36h

6 Nombre de jours de repos supplémentaires prévus par la Convention collective d'Entreprises Carrefour

Il est toutefois rappelé que pour les employés les jours de repos supplémentaires octroyés au sein de Carrefour Hypermarchés SAS sont soumis à une condition d'ancienneté d'au moins 3 mois au premier jour de la période annuelle de décompte. Il sera fait application, le cas échéant de cette condition pour le calcul des jours de repos supplémentaires dus au titre de la période du 1er septembre au 31 décembre 2020.

Ces jours de ces repos seront acquis et pris sur la Période transitoire conformément aux modalités de prise des jours de repos prévus au sein de Carrefour Banque jusqu'au 31 août et à celles de Carrefour Hypermarchés SAS à compter du 1er septembre 2020

Traitement des heures excédentaires en fin de Période transitoire

Au terme de Période transitoire les heures excédentaires des compteurs de modulation seront au choix du salarié :

- soit payés au taux majoré de 25% ;
- soit remplacées par un repos compensateur dans les conditions prévues à l'article 2-3 de l'Annexe 1 de la Convention Collective d'Entreprise Carrefour.

Au-delà du contingent, fixé conventionnellement au contingent légal annuel proratisé sur la Période transitoire, soit 129 H, ces heures seront automatiquement remplacées par un repos compensateur.

3.1.1.2. Décompte du temps de travail en jour sur l'année

Période de référence
Pendant la Période transitoire, pour les Salariés transférés soumis à une convention individuelle de forfait en jours sur l'année, la période de référence est fixée du 1er juin au 31 décembre 2020.

Calcul du nombre de jours du forfait pour la période de référence
Le nombre de jours à travailler (jours de référence de la Période transitoire) est calculé sur la base d'un forfait annuel de 215 jours (journée de solidarité incluse), au prorata du nombre de jours calendaires de la Période transitoire :

215 x 214 / 366 = 125,71 jours arrondis **à 126 jours**
(étant précisé qu'il y a 214 jours calendaires entre le 1er juin et le 31 décembre 2020).

Jour de repos
Les Salariés transférés bénéficieront, en cas de travail effectif pendant toute la Période transitoire, de la garantie d'un nombre total de jours de repos de 8 jours ouvrables, calculé comme suit :

- Pour la période allant du 1er juin au 31 août 2020 :
  - 3/12 x 12 jours ouvrés = 3 jours ouvrés
  - 3 jours ouvrés correspondent à 3,61 jours ouvrables
- Pour la période allant du 1er septembre au 31 décembre 2020 :
  - 4/12 x 14 jours ouvrables = 4,67

Soit un nombre total de 8,28 arrondi à 8 jours ouvrables

Ces jours de repos seront acquis et pris sur la Période transitoire conformément aux modalités de prise de Carrefour Banque du jusqu'au 31 août et à celles de Carrefour Hypermarchés SAS à compter du 1er septembre.

Traitement des jours excédentaires en fin de Période transitoire

Au terme de Période transitoire les jours excédentaires par rapport au nombre de jours de référence de la Période transitoire seront au choix du salarié :

- soit payés au taux majoré de 25% ;
- soit versés dans le CET, sans majoration et sans application des plafonds de l'accord de Carrefour Hypermarchés SAS en date du 30 janvier 2020.

3.1.2. Congés payés

Les jours de congés payés acquis et non pris par les Salariés transférés à la date du Transfert seront transférés et convertis en jours ouvrables. Si la conversion n'aboutit pas à un nombre entier, le nombre de jours de congés payés transférés sera arrondi au nombre entier immédiatement supérieur.

La période de prise des congés payés au sein de Carrefour Hypermarchés SAS prend fin en principe au 15 décembre 2020.

Néanmoins, pour les Salariés transférés, le reliquat des congés payés non pris au 15 décembre 2020 seront placés sur un compteur de congés payés transitoire. Les jours placés sur ce compteur devront être soldés en priorité, entre le 1er janvier 2021 et le 15 décembre 2021.

La faculté de reporter les congés payés non pris est un mécanisme temporaire lié à la gestion de la Période transitoire pour les Salariés transférés.

A titre exceptionnel, en raison de la date du Transfert, les Salariés transférés auront la possibilité d'exprimer leurs souhaits concernant les dates de congés de l'année 2021 jusqu'au 15 octobre 2020.

3.1.3. Congés pour ancienneté

Il est précisé que les jours de congé pour ancienneté acquis chez Carrefour Banque à la date du Transfert sont repris par Carrefour Hypermarchés SAS

3.1.4. CET

Les droits détenus par les Salariés transférés sur le CET de Carrefour Banque seront transféré sur le CET de Carrefour Hypermarchés SAS sans que le plafond global de jours prévu par l'accord de Carrefour Hypermarchés SAS en date du 30 janvier 2020 de ne puisse faire obstacle à ce transfert.

Les plafonds prévus par cet accord[7] seront en revanche applicables à l'alimentation du CET par les Salariés transférés, à compter du 1er septembre 2020. L'atteinte de ces plafonds sera appréciée en tenant compte des droits transférés.

7 ou par tout autre accord qui viendrait le remplacer ou lui succéder au sein de Carrefour Hypermarchés SAS

La valorisation des jours se fera conformément aux règles applicables au sein de Carrefour Hypermarchés SAS

3.1.5. Prime de fin d'année 2020

Les Salariés transférés bénéficieront de la prime de fin d'année dans les conditions prévues au sein de Carrefour Hypermarchés SAS.

Toutefois, à titre exceptionnel pour l'année 2020, pour les Salariés transférés :

- La condition minimale d'ancienneté de 12 mois exigée par la Convention Collective d'Entreprise Carrefour pour bénéficier de la prime de fin d'année, appréciée au 1er décembre, est exceptionnellement réduite à 3 mois ;

- Le montant de la prime de fin d'année, calculé sur une mensualité du dernier salaire mensuel de base (majorée le cas échéant de l'indemnité compensatrice « Financier 2020 »).visée au 3.2.1. ci-après, sera proratisé en fonction de la durée de l'ancienneté acquise au 1er décembre 2020 rapportée à une durée de 12 mois.

Sous réserve des aménagements prévus par le présent Article, la prime de fin d'année 2020 sera calculée en en appliquant l'ensemble des autres dispositions prévues par la Convention Collective d'Entreprise Carrefour (Article 2-2.3 Titre 2), notamment celles relatives aux réductions prévues en cas d'absence ou de cessation du contrat de travail qui seront alors appliquées au montant résultant du calcul ci-dessus.

3.1.6. Formalisation sur les bulletins de paie

Les ajustements formels rendus nécessaires pour l'application des dispositions prévues ci-dessus pourront être réalisés sur les fiches de paie jusqu'au mois d'octobre 2020 inclus.

3.1.7. Indemnité de départ et de mise à la retraite

3.1.7.1. Dispositions générales relatives à l'indemnité de départ et de mise à la retraite

L'indemnité de départ ou de mise à la retraite des Salariés transférés sera calculée :

- selon les modalités prévues par l'article 10 intitulé « Allocation de départ à la retraite » de l'annexe I de la Convention Collective d'Entreprise Carrefour pour les salariés ayant le statut d'employé,
- selon les modalités prévues par l'article 9 intitulé « Allocation de départ en retraite » de l'annexe II de la Convention collective d'Entreprise Carrefour pour les salariés ayant le statut d'agent de maîtrise,
- selon les modalités prévues par l'article 10 intitulé « *Allocation de départ en retraite* » de l'annexe III de la Convention collective d'Entreprise Carrefour, pour les salariés ayant le statut de cadre,
- en tenant compte de la présence au sein de Carrefour Banque.

Il sera toutefois fait application de certaines dispositions transitoires, dans les conditions prévues par les articles 3.1.7.2 et 3.1.7.3. ci-dessous.

Pour l'ensemble des présentes dispositions, la date de départ ou de mise à la retraite s'entend de la date de fin du contrat de travail.

3.1.7.2. Dispositions transitoires spécifiques aux employés

Les Parties constatent que, concernant les modalités de calcul de l'indemnité de départ ou de mise à la retraite, l'application des dispositions de la Convention Collective d'Entreprises de Carrefour Banque peut, selon les tranches d'ancienneté, conduire à une solution plus ou moins favorable pour le salarié que celles de la Convention Collective d'Entreprise Carrefour.

Il est en conséquence convenu que les Salariés transférés ayant le statut d'employé et au moins 2 ans d'ancienneté à la date du Transfert pourront, lors de leur départ ou de leur mise à la retraite et s'ils sont toujours dans la catégorie « employés » à cette date, se prévaloir des règles de calcul de l'indemnité de départ ou de de mise à la retraite prévues par la Convention Collective d'Entreprises de Carrefour Banque à la date des présentes, telles que rappelées ci-dessous, si elles leur sont plus favorables que celles applicables au sein de Carrefour Hypermarchés SAS.

Rappel des règles de calcul de l'indemnité de départ et de mise à la retraite prévues par la Convention collective Banque à la date des présentes (article 3 du Titre 12 de la Partie 2)

Pour le personnel de la catégorie « Employé »

Pour une présence ininterrompue dans la Société de 2 à 5 ans, l'indemnité de départ ou de mise à la retraite est calculée sur la base de 2/10ème de mois par année de présence dans la Société.
Au-delà de 5 ans de présence interrompue, l'indemnité est calculée sur la base de 3/10ème de mois par année de présence dans la Société.
L'indemnité ne peut excéder 6 mensualités.

Le montant de l'indemnité sera calculé selon les modalités applicables au sein de Carrefour Hypermarché, en prenant en compte le cas échéant l'indemnité compensatrice « Financier 2020 »).visée au 3.2.1. ci-après.

Cette disposition particulière s'applique jusqu'au 1er septembre 2025, aux départs ou mises à la retraite dont la date (fin du contrat de travail) sera antérieure à cette date.

3.1.7.3. Dispositions transitoires spécifiques aux cadres

En ce qui concerne les Salariés transférés ayant le statut cadre à la date du transfert, le calcul du plafond de l'indemnité de départ ou de mise à la retraite « cadres » s'appliquera de la façon suivante :

- en cas de départ ou de mise à la retraite entre le 1er septembre 2020 et le 31 août 2021, le plafond du montant brut de l'allocation de départ en retraite est fixé à 15 mensualités ;

- en cas de départ ou de mise à la retraite entre le 1er septembre 2021 et le 31 août 2023, le plafond du montant brut de l'allocation de départ en retraite est fixé à 12 mensualités ;

- en cas de départ ou de mise à la retraite entre le 1er septembre 2023 et le 31 août 2024, le plafond du montant brut de l'allocation de départ en retraite est fixé à 10 mensualités ;

- en cas de départ ou de mise à la retraite entre le 1er septembre 2024 et le 31 août 2025, le plafond du montant brut de l'allocation de départ en retraite est fixé à 8 mensualités ;

- en cas de départ ou de mise à la retraite à compter du 1er septembre 2025, le plafond du montant brut de l'allocation de départ en retraite est fixé à 6 mensualités.

Par ailleurs, compte tenu de l'application de ces plafonds, les Salariés transférés ayant le statut de cadre à la date du Transfert, percevront une prime exceptionnelle, dans les conditions et selon les modalités détaillées ci-après.

Cette prime exceptionnelle sera versée aux salariés concernés dans les 3 mois suivant la date de leur Transfert effectif au sein de la Société Carrefour Hypermarchés SAS. Son montant sera déterminé en fonction de leur ancienneté à la date dudit Transfert et selon le barème prévu ci-après.

Le salaire mensuel de base pris en considération pour le calcul de la prime exceptionnelle sera le salaire mensuel brut de base de septembre 2020 (est ainsi exclu tout autre élément de rémunération tels que les primes, rémunérations variables ou exceptionnelles de toute nature).

Les salariés concernés pourront opter pour le versement de la prime exceptionnelle sous forme pécuniaire ou sous la forme de jours additionnels de repos qu'ils placeront dans les compteurs Compte Epargne Temps ou Congé de fin de carrière, sans que les plafonds prévus par l'accord de Carrefour Hypermarchés SAS en date du 30 janvier 2020 ne leur soient opposables.

A la demande du salarié, la prime exceptionnelle sous forme pécuniaire pourra être versée en deux ou trois fois, soit 50% en 2020 et 50% en 2021, soit 34% en 2020, 33% en 2021, 33% en 2022.

Afin que les salariés concernés puissent porter leur choix des modalités de versement de la prime à la connaissance de la Société, un formulaire à compléter leur sera adressé au plus tard dans les deux mois suivant leur Transfert.

Tranche d'ancienneté ***(ancienneté à la date du Transfert)***	**Nombre de mois de salaire mensuel de base**	**Nombre de jours de CET**
Moins de 17 ans	0	0
De 17 à 19 ans	0,25	6,5 jours ouvrables pour les cadres
De 20 à 22 ans	0,5	13 jours ouvrables pour les cadres
De 23 à 28 ans	1	26 jours ouvrables pour les cadres
De 29 à 34 ans	2	52 jours ouvrables pour les cadres
35 ans et plus	3	78 ours ouvrables pour les cadres

3.1.8. Prime exceptionnelle d'intégration

En complément des dispositions prévues par le présent accord, il est convenu que les Salariés transférés percevront, sur la paye du mois de septembre, une prime exceptionnelle forfaitaire d'un montant de 260 euros bruts.

Cette prime d'intégration a notamment pour objet de compenser, de façon globale et forfaitaire, les divers avantages dont ces salariés bénéficiaient avant le Transfert au titre du statut collectif en vigueur au sein de Carrefour banque, qui cesseront de s'appliquer après le Transfert chez Carrefour Hypermarchés.

3.2. Mesures permanentes

3.2.1. Garantie de rémunération

Les Salariés transférés concernés conserveront *a minima* le salaire mensuel de base correspondant à leur durée contractuelle de travail perçu en application de leur coefficient d'origine et des grilles de salaires de Carrefour Banque au cours du mois précédant le Transfert.

Ce principe sera mis en œuvre selon les modalités suivantes :

- Chaque Salarié transféré sera repositionné sur la grille de classification applicable au sein de Carrefour Hypermarchés SAS, dans les conditions prévues par l'article 2.3 et par l'Annexe 1 du présent accord.

- Il bénéficiera alors du salaire de base prévu pour le niveau et l'échelon de repositionnement, correspondant à sa durée de travail contractuelle.

- Si le nouveau salaire mensuel de base déterminé suite au repositionnement sur les grilles de classification de Carrefour Hypermarchés SAS est inférieur au salaire mensuel de base perçu en application du coefficient d'origine et des grilles Carrefour Banque avant la date du Transfert (pour la même durée de travail contractuelle), le Salarié transféré bénéficiera d'une indemnité compensant cette différence (dite l' indemnité compensatrice « Financier 2020 »).

  Le montant de cette indemnité sera pris en compte dans la base de calcul des différentes primes prévues par la Convention Collective d'Entreprise Carrefour (prime de fin d'année, prime de vacances et complément de prime de vacances etc.) ainsi que dans la valorisation du CET.

  Elle évoluera de la même façon que l'évolution des grilles de salaire, selon les dispositions des accords conclus dans le cadre de la négociation annuelle sur les salaires.

  Par ailleurs, les indemnités compensatrices et la prime d'ancienneté « gelées » dont ils bénéficiaient au sein de Carrefour Banque à la date du Transfert en sus de leur salaire mensuel de base leur seront maintenues au sein de Carrefour Hypermarchés SAS dans les mêmes conditions (i.e. elles demeureront « gelées »).

3.2.2. Avantages sur les produits financiers et bancaires

Les Salariés transférés bénéficiaient, avant le Transfert, d'avantages spécifiques accordés par Carrefour Banque, liés à l'activité bancaire de cette société, qui n'existent pas au sein de Carrefour Hypermarchés SAS.

Les organisations syndicales ont fait valoir que la perte de ces avantages, pour les salariés concernés, leur était fortement préjudiciable et était susceptible de remettre en cause des engagements pris par ces derniers ou des projets personnels en cours.

A titre exceptionnel, il est convenu que les Salariés transférés continueront à bénéficier des avantages visés ci- après postérieurement à leur transfert, tant qu'ils occuperont des fonctions dans les services financiers et sous réserve qu'ils soient toujours octroyés par Carrefour Banque à ses propres salariés.

Ces avantages seront exclusivement les suivants :

- La gratuité de la Carte Gold pour le collaborateur (y compris le collaborateur retraité) et son conjoint ;

- Un avantage sur le prêt personnel en bénéficiant toute l'année du taux d'appel client toute tranche et toute durée.
- Un avantage sur le prêt personnel, sous forme d'une remise d'un point sur le taux client le plus bas appliqué entre novembre et janvier (avec un taux plancher final à 0,8%) ;
- La remise sur achat deux fois par an sur un paiement en 10 fois et deux fois par le bénéfice du taux d'appel toute tranche toute durée pour le prêt personnel et frais de dossier offerts ;
- Le taux préférentiel de 5% pour un rachat de crédit entre janvier et novembre ;
- Une rémunération supplémentaire de 0,2% sur le livret d'épargne ;
- Une remise de 22% sur les assurances, ainsi qu'une mensualité gratuite sur une assurance Carma;
- Le bénéfice du tarif nouvelle affaire pour tout renouvellement de contrat d'assurance habitation / auto ;
- L'assurance scolaire offerte ;

Ces avantages se substituent aux avantages de même nature (i.e. des avantages accordés sur des produits bancaires ou d'assurance) qui seraient accordés aux salariés de Carrefour Hypermarchés ;

Ces avantages suivront les régimes social et fiscal en vigueur.

3.2.3. Organisation du travail

L'une des finalités du projet d'intégration des services financiers au sein des Pôles Services est de permettre à ces services de pouvoir être proposés sur tout le créneau horaire d'ouverture des hypermarchés.

Ainsi, il est rappelé que l'organisation du travail (répartition des horaires, amplitude journalière…) sera celle en vigueur au sein de Carrefour Hypermarchés SAS.

Toutefois, et compte tenu des modalités d'organisation du travail en vigueur avant le Transfert, il est convenu que les Salariés transférés verront leurs horaires planifiés sur le créneau 9 heures / 20 heures.

Partie 4. Mesures relatives à l'intégration des collaborateurs transférés

La Direction rappelle que la nouvelle organisation des services financiers au sein de l'hypermarché doit permettre à Carrefour Banque de développer son activité tout en créant pour Carrefour Hypermarchés SAS une nouvelle attractivité et une nouvelle synergie.

Cette nouvelle organisation représente un enjeu fort pour le groupe Carrefour comme pour ses clients.

Elle représente également un enjeu majeur pour ses collaborateurs, et d'abord ceux des services financiers, qui voient leur relation de travail transférée de Carrefour Banque à Carrefour Hypermarchés SAS.

La Direction réaffirme donc sa volonté d'assurer l'intégration de ces collaborateurs des services financiers dans les meilleures conditions possibles.

Cette volonté s'exprime au travers de l'accord de substitution.

Cette volonté s'exprime également au travers des engagements particuliers qui doivent permettre d'accompagner au mieux chaque collaborateur.

Ainsi, la Direction s'engage à remettre à chaque Salarié transféré un kit d'accueil, qui explicitera notamment :

- La stratégie, l'organisation, les services et les différents métiers de l'hypermarché ;
- L'organisation des services financiers au sein des hypermarchés, et notamment organisation du réseau national d'animation, les synergies avec Carrefour Banque, l'immersion dans les pôles services etc. ;
- Les liens et les contacts utiles (les contacts utiles : le MRH, mon responsable de Pôle, le manager sécurité, le référent handicap et diversité magasin (si besoin d'adapter le poste de travail) ; les outils & services des Hypermarchés : APGIS, Digiposte, …).

Elle s'engage également à mettre en place des journées d'immersion dans les différents pôles de l'hypermarché, pour permettre aux Salariés transférés de mieux comprendre les métiers et de faire la connaissance de leurs futurs collègues.

Enfin, elle s'engage à organiser des journées d'intégration qui rassembleront l'ensemble des collaborateurs du Pôle Service, y compris les Salariés transférés, pour préparer son ouverture.

Par ailleurs, en ce qui concerne les Salariés transférés statut « cadre », la Direction s'engage à ce qu'un entretien soit organisé avec les responsables RH régionaux afin d'évoquer leur parcours professionnel (carrière, formations réalisées...) et leurs projets.

Si les managers le souhaitent, les responsables RH régionaux pourront leur faire bénéficier d'un entretien de transition professionnelle afin :

- d'échanger quant à leurs souhaits d'évolution et/ou de mobilité professionnelle ;
- de les informer sur les dispositifs dont ils peuvent bénéficier en terme d'accompagnement à la mobilité professionnelle.

La Direction restera vigilante afin que puisse être adapté ou complété ce dispositif autant qu'il en sera besoin.

Plus généralement, la Direction veillera à ce que l'ensemble des collaborateurs, employés et cadres, comprennent et partagent les enjeux de l'intégration des services financiers au sein des hypermarchés et réservent le meilleur accueil aux Salariés transférés.

Partie 5. Stipulations finales

5.1. Date d'effet et durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il est conclu sous condition suspensive de la réalisation du Transfert et entrera en vigueur à compter de la date du Transfert, sous réserve des dispositions relatives à la Période transitoire.

5.2. Suivi de la mise en œuvre de l'accord

Les Parties conviennent de mettre en place une commission de suivi, permettant de suivre la bonne application du présent accord, et plus généralement de suivre l'évolution des services financiers au sein de l'hypermarché.

Cette commission, qui sera constituée par XXX représentants de chaque organisation syndicale signataire représentative au sein de Carrefour Hypermarchés SAS, signataire de l'accord.

Elle se réunira deux fois par an, dont une première réunion au plus tard 4 mois après la date du Transfert.

Par ailleurs, dans l'hypothèse où une disposition règlementaire ou légale viendrait à rendre inapplicable une des dispositions du présent accord, une réunion de la commission de suivi serait alors organisée, avant, le cas échéant, que des négociations soient engagées.

5.3. Révision et dénonciation

Le présent accord pourra être révisé et dénoncé dans le respect des conditions légales.

5.4. Publicité et dépôt de l'accord

Le présent accord sera notifié aux organisations syndicales représentatives.

Il sera également déposé en :

- un exemplaire auprès du Secrétariat du Greffe du Conseil de Prud'hommes de son lieu de conclusion ;

- deux exemplaires en versions électroniques sur la plateforme de Téléprocédure du ministère du travail, accessible sur le site www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr, 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.

Il sera ensuite mis à disposition et affiché dans les lieux de travail.

Fait à Massy, le 24 juillet 2020 en 15 exemplaires originaux.

ANNEXE 1 – TABLEAU DE CORRESPONDANCE DES CLASSIFICATIONS

Carrefour Banque				Carrefour Hypermarchés		
Libellé	**CSP**	**Coef**	->	**Libellé**	**CSP**	**Niveau/échelon**
Conseiller	Employé	230 A	->	Conseiller des services financiers	Employé	III A/B/C*
Conseiller	Employé	230 B	->	Conseiller des services financiers	Employé	III A/B/C*
Conseiller	Employé	235 A	->	Conseiller Technicien des services financiers	Employé	III C (techniciens)
Conseiller	Employé	235 B	->	Conseiller Technicien des services financiers	Employé	III C (techniciens)
Animateur	Employé	240	->	Animateur Technicien des services financiers	Employé	IV A/B*
Animateur	Employé	245	->	Animateur Technicien des services financiers	Employé	IV A/B*
Animateur	Employé	265	->	Animateur Technicien des services financiers	Employé	IV C
Manager	Cadre	360	->	Manager	Cadre	VII A/B*
Manager	Cadre	400	->	Manager	Cadre	VII A/B*
Manager	Cadre	450	->	Manager	Cadre	VII A / B*
Manager	Cadre	550	->	Manager	Cadre	VII A/B*

* En fonction de l'ancienneté conformément à la classification de la Convention Collective d'Entreprise Carrefour

ANNEXE II – PROPOSITION DE DEFINITIONS DE FONCTION

CONSEILLER(E) DES SERVICES FINANCIERS A/B/C	**Niveau**	**III**

Vend à des clients, notamment des produits et services financiers et d'assurances.

- Recherche le contact avec le client et le prospect. Lui réserve un contact et un accueil de qualité
- Maîtrise les différentes phases d'un entretien de vente, de négociation et de fidélisation
- Propose la solution la plus adaptée à la demande ou au besoin du client
- Prend en compte les critères de sélection définis par l'entreprise pour l'attribution des produits et services (sélection des risques et des acceptations)
- Oriente le client vers le produit ou le service le plus adapté à ses besoins et à son budget. Lui propose des produits ou services complémentaires
- Favorise la vente et la multi détention de produits et services financiers et d'assurance
- Constitue les dossiers clients. Etablit les contrats.
- Identifie et analyse les problèmes. Propose des solutions adaptées propres à les résoudre et à en faire une opportunité commerciale
- Promeut les produits et services et développe le portefeuille clients
- Installe, vérifie et gère son fond de caisse et son stock de documents. Effectue les opérations de gestion courante.

Conseiller des Services Financiers Niveau III A : Conseiller débutant.

Conseiller des Services Financiers Niveau III B : : collaborateur ayant une expérience de 6 mois sur le poste de Conseiller des Services Financiers niveau III A.

Conseiller des Services Financiers Niveau III C (ancienneté) : collaborateur ayant une ancienneté de 20 ans dans le groupe et ayant intégré récemment les Services Financiers par mobilité interne

CONSEILLER(RE) TECHNICIEN(NE) DES SERVICES FINANCIERS III C	**Niveau**

Est affecté à ce niveau, le conseiller des services financiers qui, du fait de son expérience, est en mesure de réaliser des missions nécessitant une prise d'initiative et de responsabilités.

Cette part d'initiative est appréciée après 36 mois d'expérience sur le poste de « Conseiller des Services Financiers », et après avoir réalisé sur ce dernier poste, 80 % des missions de la fiche de poste a minima au niveau attendu et ayant démontré 80 % des compétences relatives à son métier a minima au niveau attendu (éléments formalisés lors de son dernier entretien d'évaluation) .

Il aura également démontré des capacités à transmettre ses savoirs faire.

Afin de reconnaitre son expertise, les missions suivantes complémentaires lui seront confiées :

- Recueil et diffusion des bonnes pratiques auprès de ses collègues
- Diffusion et contrôle de l'application des procédures et informations métier

ANIMATEUR(TRICE) TECHNICIEN(NE) DES SERVICES FINANCIERS	**Niveau IV A/B/C**

En plus des activités prévues aux fonctions de « Conseiller des Services Financiers » et « Conseiller Technicien des Services Financiers », l'Animateur Technicien des Services Financiers Niveau IV A (débutant) contribue notamment à l'organisation et à l'animation de l'équipe en relation avec son manager.

- Contribue à la coordination et au travail de l'équipe
- Accompagne la mise en œuvre des plans de progrès des collaborateurs fixés par le Manager
- Diffuse, fait respecter et contrôle l'application des procédures et des informations métiers
- Veille au respect des procédures de souscription par l'équipe
- Accueille les collaborateurs nouvellement embauchés. Leur permet d'intégrer leur poste dans de bonnes conditions
- Participe à la montée en compétence de l'équipe par un accompagnement technique et une transmission de ses connaissances métiers et réglementaire.
- Favorise l'adhésion des collaborateurs aux objectifs et décisions de l'entreprise
- Assure une bonne communication au sein de l'équipe

Animateur Technicien des Services Financiers (Niveau IV B) : collaborateur ayant 12 mois d'expérience sur la fonction et ayant sur ce dernier poste, réalisé 65 % des missions de la fiche de poste a minima au niveau attendu et ayant démontré 65% des compétences relatives à son métier a minima au niveau attendu (éléments formalisés lors de son dernier entretien d'évaluation).

Animateur Technicien des Services Financiers (Niveau IV C) : est affecté à ce coefficient, l'animateur très qualifié qui, du fait de son expérience, est en mesure de réaliser des travaux nécessitants des connaissances générales dans plusieurs techniques ou approfondies dans une spécialité et pouvant être amené à exercer des fonctions de commandement ou de décision.

ANNEXE VIII – Accord collectif de substitution anticipé relatif à l'integration des salaries du magasin hyperadour de Saint-Jean-de-Luz au sein de la societe Carrefour Hypermarches SAS du 4 décembre 2023

PRÉAMBULE

- Le 19 octobre 2023, la société Carrefour Hypermarchés SAS a présenté au Comité Social et Économique Central (ci-après « **CSEC** ») un projet d'intégration du magasin de Saint-Jean-de-Luz de la société Hyperadour au sein de la société Carrefour Hypermarchés SAS en vue de sa consultation.

- Il est prévu de réaliser ce projet en deux étapes :

  - Au 1er janvier 2024 : changement de locataire gérant du magasin Hyperadour de Saint-Jean-de-Luz au profit de la société Carrefour Hypermarchés SAS ;

  - Au 30 octobre 2024 : transmission universelle de patrimoine (TUP) de la société Hyperadour au sein de Carrefour Hypermarchés SAS.

  Ce projet a été parallèlement présenté au Comité Social et Économique (ci-après « ***CSE*** ») du magasin de Saint-Jean-de-Luz de la société Hyperadour le 20 octobre 2023.

  Le 22 novembre 2023, le CSEC et le CSE ont rendu un avis favorable sur le projet.

- Le changement de locataire gérant du magasin Hyperadour de Saint-Jean-de-Luz, prévu pour le 1er janvier 2024, entraînera le transfert automatique du contrat de travail des salariés de ce magasin inscrits aux effectifs à cette date (ci-après « ***les Salariés transférés*** ») à compter de cette date, en application des dispositions de l'article L. 1224-1 du Code du travail (ci-après « ***le Transfert*** »).

  Cette opération aura également pour conséquence la mise en cause automatique des conventions et accords collectifs d'entreprise dont les Salariés transférés bénéficiaient au sein de la société Hyperadour, conformément à l'article L. 2261-14 du Code du travail (étant précisé que la convention collective nationale de branche applicable dans les sociétés Hyperadour et Carrefour Hypermarchés SAS est identique).

- Les Parties ont souhaité anticiper les conséquences de ce Transfert afin de rassurer au plus tôt les Salariés transférés au sein de Carrefour Hypermarchés SAS sur leur statut collectif futur.

  Elles se sont en conséquence réunies afin de négocier, sur le fondement de l'article L. 2261-14-3 du Code du travail, les termes d'un accord de substitution anticipé applicable dès la date du Transfert.

  Aux termes de ces négociations, qui se sont déroulées lors des réunions des 17 et 24 novembre 2023, les Organisations syndicales et les Sociétés sont parvenues à la conclusion du présent accord qui définit les dispositions du statut collectif de Carrefour Hypermarchés SAS qui seront applicables dès le 1er janvier 2024 aux Salariés transférés.

PARTIE 1 APPLICATION IMMEDIATE DES DISPOSITIONS DU STATUT COLLECTIF CARREFOUR HYPERMARCHES SAS AUX SALARIES TRANSFERES

Dans le cadre du Transfert, il est expressément convenu que les Salariés transférés seront régis exclusivement par le statut collectif applicable au sein de Carrefour Hypermarchés SAS à compter du 1er janvier 2024.

Par exception à ce principe, le bénéfice du versement d'une gratification au moment de la remise des médailles du travail sera maintenu au bénéfice des Salariés transférés.

PARTIE 2 HARMONISATION DES LIBELLES D'EMPLOI ET DE LA CLASSIFICATION

Afin d'intégrer les Salariés transférés à la classification de la Convention Collective d'Entreprise Carrefour Hypermarchés SAS, il sera fait application de la table de correspondance ci-après :

Hyperadour				Carrefour Hypermarchés SAS		
Libellé bulletin de paie	**CSP**	**Niveau / Echelon**	→	**Libellé bulletin de paie**	**CSP**	**Niveau / Echelon**
AGENT ADM 4 SECRETAIRE SOCIAL	Employé	IV A/B/C	→	ANIMATEUR(TRICE) DE SERVICE	Employé	IV A/B/C
AGENT ADMINISTRATIF 3 N3	Employé	III A/B/C	→	CONSEILLER(E) ADMINISTRATIVE ET COMPTABLE	Employé	III A/B/C
AGENT ADMINISTRATIF 4	Employé	IV A/B/C	→	ANIMATEUR(TRICE) DE SERVICE	Employé	IV A/B/C
AGENT DE SECURITE N2	Employé	II A/B/C	→	ASSISTANT(E) DE SECURITE	Employé	II A/B/C
CAISSIER(E)	Employé	II A/B/C	→	ASSISTANT(E) DE CAISSES	Employé	II A/B/C
CAISSIER(E)	Employé	II A/B/C	→	ASSISTANT(E) DE VENTE	Employé	II A/B/C
EMPLOYE(E) COMMERCIAL 1	Employé	I A/B/C	→	EQUIPIER(E) DE VENTE	Employé	I A/B/C
EMPLOYE(E) COMMERCIAL 2	Employé	II A/B/C	→	ASSISTANT(E) DE VENTE	Employé	II A/B/C
EMPLOYE(E) COMMERCIAL 3	Employé	III A/B/C	→	CONSEILLER(E) DE VENTE	Employé	III A/B/C
EMPLOYE(E) COMMERCIAL 4	Employé	IV A/B/C		ANIMATEUR(TRICE) DE VENTE	Employé	IV A/B/C/D

Hyperadour				Carrefour Hypermarchés SAS		
Libellé bulletin de paie	**CSP**	**Niveau / Echelon**		**Libellé bulletin de paie**	**CSP**	**Niveau / Echelon**
EMPLOYE(E) DE TRANSFORMATION	Employé	II A/B/C	→	ASSISTANT(E) DE FABRICATION	Employé	II A/B/C
HOTE(SSE) D'ACCUEIL	Employé	III A/B/C	→	CONSEILLER(E) DE CAISSE	Employé	III A/B/C
HOTE(SSE) D'ACCUEIL	Employé	III A/B/C	→	CONSEILLER(E) DES SERVICES FINANCIERS	Employé	III A/B/C
HOTE(SSE) TECHNIQUE	Employé	III A/B/C	→	CONSEILLER(E) ADMINSTRATIVE ET COMPTABLE	Employé	III A/B/C
MANAGER DE RAYON 2	Agent de maîtrise	VI	→	MANAGER DE RAYON 2	Agent de maîtrise	VI
MANAGER DE RAYON 3	Cadre	VII A/B	→	MANAGER METIERS	Cadre	VII A/B
MANAGER DE SERVICE 3	Cadre	VII A/B	→	MANAGER SERVICE SECURITE	Cadre	VII A/B
MANAGER SERVICE 3 CAISSE	Cadre	VII A/B	→	MANAGER SERVICE CAISSES	Cadre	VII A/B
MANAGER SERVICE 3 GESTION	Cadre	VII A/B	→	MANAGER SERVICE ADMINISTRATIF	Cadre	VII A/B
OUVRIER(ERE) PROF DE FABR HAUT QUAL	Employé	IV A/B/C	→	ANIMATEUR(TRICE) DE VENTE	Employé	IV A/B/C/D
OUVRIER(ERE) PROF DE FABRICATION	Employé	III A/B/C	→	TECHNICIEN(NNE) DE FABRICATION	Employé	III A/C
VENDEUR(EUSE) TECHNIQUE N3	Employé	III A/B/C		CONSEILLER(E) DE VENTE	Employé	III A/B/C

PARTIE 3 TRANSFERT DU BUDGET DU FONDS DE SOLIDARITE HYPERADOUR

Dans le cadre du Transfert, le solde restant du budget du fonds de solidarité alloué à la société Hyperadour sera intégré au budget du « Fonds de solidarité Carrefour » de la société Carrefour Hypermarchés SAS, le 1er janvier 2024.

PARTIE 4 STIPULATIONS FINALES

4.1. PORTEE DE L'ACCORD

Le présent accord vaut accord de substitution au sens de l'article L. 2261-14-3 du Code du travail et se substitue en conséquence, à la date du Transfert, à l'ensemble des conventions et accords collectifs d'entreprise applicables au sein du magasin de Saint-Jean-de-Luz de la société Hyperadour, qui auraient été mis en cause du fait du Transfert, à l'exception des dispositions de l'article 2-2.5 « Gratification attribuée lors de la remise d'une médaille du travail » du Titre 2 « Rémunérations » de l'accord de substitution Hyperadour du 13 juin 2016 relatives au versement d'une gratification au moment de la remise des médailles du travail.

Il se substitue également dès cette date aux décisions unilatérales et usages existant au sein du magasin Hyperadour de Saint-Jean-de-Luz.

4.2. DATE D'EFFET ET DUREE DE L'ACCORD

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il est conclu sous condition suspensive de la réalisation du Transfert et entrera en vigueur à compter de la date du Transfert (soit le 1er janvier 2024).

4.3. REVISION ET DENONCIATION

Le présent accord pourra être révisé et dénoncé dans le respect des conditions légales.

4.4. PUBLICITE ET DEPOT DE L'ACCORD

Le présent accord sera notifié aux organisations syndicales représentatives.
Il sera également déposé en :

- un exemplaire auprès du Secrétariat du Greffe du Conseil de Prud'hommes de son lieu de conclusion ;

- deux exemplaires en versions électroniques sur la plateforme de Téléprocédure du ministère du travail, accessible sur le site www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr, 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.

Il sera ensuite mis à disposition et affiché dans les lieux de travail.

Fait à MASSY, le 04 décembre 2023 en 12 exemplaires originaux.