# CONVENTION D'ENTREPRISE

# CSF

## Mise à jour au 1er septembre 2026

Il convient de rappeler que la convention d'entreprise CSF compile l'ensemble des dispositions des accords applicables au sein de la Société CSF.

Ainsi, si sur un même sujet il existe des dispositions légales plus favorables, ces dernières auront vocation à s'appliquer à la place des dispositions conventionnelles.

## PRÉAMBULE

Suite à la fusion intervenue au cours du mois d'août 1999 entre le Groupe PROMODÈS et le Groupe CARREFOUR, une nouvelle organisation commerciale a été mise en place, afin de permettre une optimisation de l'exploitation commerciale des supermarchés issus des deux Groupes.

Il a par ailleurs été procédé au regroupement de l'activité supermarché dans une société unique d'exploitation, créant ainsi une structure mieux adaptée à la gestion des hommes par métier.

Au 1er mai 2002, la société CSF a donc été créée par un apport partiel d'actif de dix sociétés relevant des Groupes CARREFOUR et PROMODES.

Le 30 janvier 2004, un accord visant à harmoniser l'ensemble des statuts collectifs a été signé entre les différents partenaires sociaux de la société CSF.

Au 1er février 2008, la société CSF France a été créée et s'est substituée à la société CSF. Une refonte de certains accords collectifs d'entreprise a par ailleurs eu lieu en 2008.

Au 1er mai 2014, la société CSF s'est substituée à la société CSF France. Dans le cadre d'une transmission universelle de patrimoine et en application de l'article L 1224-1 du Code du travail, l'ensemble des contrats de travail a été automatiquement transféré au sein de CSF. A cette occasion, des négociations ont été ouvertes avec les partenaires sociaux et ont conduit à la signature le 22 mai 2014, d'accords reprenant le dispositif conventionnel de CSF France au sein de CSF.

Au cours des années, le statut collectif des salariés de CSF s'est amélioré par la négociation et la signature de nouveaux accords d'entreprise concrétisant le dialogue social dans l'entreprise.

La compilation effectuée au fil des années des différentes dispositions issues des accords collectifs d'entreprise a conduit les partenaires sociaux et la Direction à constater des difficultés d'utilisation et de recherche des dispositions statutaires.

Les partenaires sociaux et la Direction ont convenu de se rencontrer afin d'envisager dans un objectif de parfaite clarté et d'accessibilité des dispositions s'appliquant aux salariés de CSF, de codifier une Convention d'Entreprise CSF regroupant l'ensemble des dispositions conventionnelles d'entreprise en vigueur à la date du 1er juillet 2014.

Cette codification, à droit constant, a pour objectif de rendre les textes applicables au sein de CSF plus lisibles pour l'ensemble des collaborateurs.

Il est rappelé qu'il est appliqué à l'ensemble des salariés de la société CSF, la Convention Collective Nationale de Branche relevant du « Commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire ». En aucun cas, les dispositions ayant le même objet ou la même cause inclus dans la Convention Collective Nationale de Branche précitée et la présente convention ne peuvent se cumuler. Les parties souhaitent rappeler qu'en présence de plusieurs textes applicables, la disposition la plus favorable s'applique.

Dans ce contexte, la Direction et les Organisations Syndicales se sont réunies les 5 novembre 2013, 12 décembre 2013, 6 février 2014 et 30 mai 2014 afin de procéder conjointement à la codification à droit constant de l'ensemble des dispositions issues des accords collectifs d'entreprise, par la voie d'un « accord collectif de codification à droit constant ».

La signature de cet accord par une organisation syndicale n'engage pas sa signature sur un accord intégré dans la présente convention qu'elle n'aurait pas signé.

Il est enfin expressément convenu entre les parties que cette codification s'effectue à droit constant. Par conséquent, aucune modification des dispositions des accords collectifs d'entreprise codifiés ne pourra être effectuée dans le cadre de cette négociation. Toute modification des dispositions des accords collectifs d'entreprise doit passer par la voie d'une négociation spécifique et la signature d'un avenant ou accord conformément aux dispositions législatives sur la représentativité.

Pour toute question concernant l'application d'une disposition conventionnelle, la rédaction à retenir sera celle de l'accord d'entreprise conclu.

## SOMMAIRE

**TITRE 1 RÉMUNÉRATIONS ET ÉPARGNE SALARIALE..... 1**
Article 1.1. GRILLE DE SALAIRE & CLASSIFICATION SPÉCIFIQUE..... 1
Article 1.1.1. Grille de salaire..... 1
Article 1.1.2. Classification spécifique..... 3
1.1.2.1. Création niveau 4C..... 3
1.1.2.2. Création de niveaux 5B et 6B..... 4
1.1.2.3. Création de niveau 7B..... 4
1.1.2.4. Passage du niveau 3B au niveau 3C..... 4
1.1.2.5. Création de niveau 7C..... 5
1.1.2.6. Passage du niveau 1 au niveau 2A..... 5
1.1.2.7. Passage du niveau 2B au niveau 2C..... 5
1.1.2.8. Création d'un niveau 6..... 5
Article 1.2. PRIMES..... 6
Article 1.2.1. Prime annuelle ou « 13ème mois »..... 6
Article 1.2.2. Prime de vacances CSF..... 6
1.2.2.1. Bénéficiaires..... 6
1.2.2.2. Modalités de calcul..... 7
1.2.2.3. Exclusion de la prime de vacances pour le calcul de la prime annuelle..... 8
Article 1.2.3. Prime sur résultats EC4..... 8
Article 1.2.4. Prime de diplôme..... 9
Article 1.2.5. Primes d'ancienneté..... 10
Article 1.3. DATE DE PAIEMENT DES SALAIRES..... 10
Article 1.4. INTÉRESSEMENT COLLECTIF DE CSF (Dispositions de l'accord à durée déterminée du 1er janvier 2026 au 31 décembre 2028)..... 10
Article 1.5. ACCORD D'INTÉRESSEMENT GROUPE CARREFOUR FRANCE DU 24 JUIN 2024 ET SON AVENANT DE MISE EN CONFORMITÉ DU 25 NOVEMBRE 2024..... 27
Article 1.6. ACCORD DE PARTICIPATION DE GROUPE CARREFOUR FRANCE DU 24 JUIN 2024..... 37
Article 1.7. RÈGLEMENT DU PLAN D'ÉPARGNE POUR LA RETRAITE COLLECTIF CARREFOUR FRANCE (PERCOL) DU 30 JUIN 2021..... 48
Article 1.7.1. Champ d'application (sociétés concernées)..... 49
Article 1.7.2. Salaries participants..... 50
Article 1.7.3. Alimentation du plan..... 51
Article 1.7.4. Aide de l'entreprise et versement complémentaire de l'entreprise (abondement)..... 53
1.7.4.1. Plafond d'abondement..... 53
1.7.4.2. Abondement de l'Entreprise sur les sommes issues de la participation..... 53
1.7.4.3. Abondement de l'Entreprise sur les sommes issues de l'intéressement collectif..... 54
1.7.4.4. Abondement de l'Entreprise sur les sommes issues des versements volontaires..... 54
Article 1.7.5. Désignation du teneur de comptes conservateur de parts (gestionnaire)..... 54
Article 1.7.6. Composition des portefeuilles et modes de gestion du plan..... 56
1.7.6.1. La Gestion pilotée (ou Automatique)..... 57
1.7.6.2. La Gestion libre (ou individuelle)..... 58
1.7.6.3. Affectation par défaut de la participation..... 58
Article 1.7.7. Comptabilisation des versements et désignation des sociétés de gestion et dépositaires des FCPE..... 59

Article 1.7.8. Indisponibilité – disponibilité anticipée....61
1.7.8.1. Disponibilité à l'échéance du PERCOL....61
1.7.8.2. Sortie en rente – Désignation de l'organisme chargé d'assurer le service de la rente....61
1.7.8.3. Disponibilité anticipée du PERCOL....62
Article 1.7.9. Conseil de surveillance des fonds communs de placement d'entreprise....62
1.7.9.1. Composition du Conseil de Surveillance....63
1.7.9.2. Rôle du Conseil de Surveillance....63
1.7.9.3. Fonctionnement du Conseil de Surveillance....64
1.7.9.4. Rôle du président du Conseil de Surveillance....65
1.7.9.5. Comité restreint de l'Epargne Salariale....65
Article 1.7.10. Information des épargnants....66
Article 1.7.11. Epargnants ayant quittés le groupe....66
Article 1.7.12. Suivi....66
Article 1.7.13. Entrée en vigueur et durée de l'accord, révision, dénonciation et clause de « rendez-vous »....67
Article 1.7.14. Litiges....67
Article 1.7.15. Dispositions finales....67
Article 1.8. AVENANT N°1 AU PLAN D'ÉPARGNE RETRAITE D'ENTREPRISE COLLECTIF CARREFOUR FRANCE (PERCOL) DU 24 JUIN 2024....73
Article 1.9. AVENANT N°2 PORTANT MODIFICATIONS DES SUPPORTS DE PLACEMENT ET DES MODALITÉS DE VERSEMENT DU RÈGLEMENT DU PLAN D'ÉPARGNE RETRAITE D'ENTREPRISE COLLECTIF CARREFOUR FRANCE DU 30 JUIN 2021 EN DATE DU 24 JUILLET 2026....74
Article 1.10. ACCORD CATEGORIEL RELATIF A LA MISE EN PLACE D'UN PLAN D'ÉPARGNE RETRAITE OBLIGATOIRE (PERO) AU BÉNÉFICE DES AGENTS DE MAÎTRISES ET CADRES DU 29 SEPTEMBRE 2023 ET SON AVENANT N°1 DU 4 DÉCEMBRE 2024....76
Article 1.11. RÈGLEMENT DU PLAN D'ÉPARGNE DE GROUPE CARREFOUR FRANCE (PEG) DU 30 JUIN 2021. 87
Article 1.11.1. Objet du règlement et champ d'application (sociétés concernées)....88
Article 1.11.2. Participants....89
Article 1.11.3. Alimentation du plan d'épargne de groupe....90
Article 1.11.4. Abondement de l'entreprise....91
Article 1.11.5. Comptabilisation des versements....92
Article 1.11.6. Emploi des fonds alimentant le plan d'épargne de groupe....92
Article 1.11.7. Gérants des fonds communs de placement d'entreprise....93
Article 1.11.8. Établissements dépositaires des avoirs des fonds....94
Article 1.11.9. Teneur de comptes unique....95
Article 1.11.10. Conseil de surveillance des FCPE régis par l'article L. 214-164 du code monétaire et financier....96
1.11.10.1. Composition du Conseil de Surveillance....97
1.11.10.2. Rôle du Conseil de Surveillance....97
1.11.10.3. Fonctionnement du Conseil de Surveillance....98
1.11.10.4. Rôle du président du Conseil de Surveillance....99
1.11.10.5. Comité restreint de l'Epargne Salariale....99
Article 1.11.11. Conseil de surveillance du FCPE régi par l'article l. 214-165 du code monétaire et financier....99
Article 1.11.12. Délai d'indisponibilité....100
Article 1.11.13. Disponibilité anticipée....100
Article 1.11.14. Possibilité de lever des options sur titres dans le cadre du PEG....102

Article 1.11.15. Information des salaries..... 102
Article 1.11.16. Litiges..... 103
Article 1.11.17. Suivi..... 103
Article 1.11.18. Durée de l'accord, révision, dénonciation et rendez-vous..... 103
Article 1.11.19. Dispositions finales..... 104
Article 1.12. AVENANT N°1 AU RÈGLEMENT DU PLAN D'ÉPARGNE DU GROUPE CARREFOUR FRANCE DU 30 JUIN 2021, SIGNÉ LE 25 JANVIER 2023..... 107
Article 1.13. AVENANT N°2 PORTANT RÉVISION TECHNIQUE AU RÈGLEMENT DU PLAN D'EPARGNE DE GROUPE CARREFOUR FRANCE DU 30 JUIN 2021 EN DATE DU 24 JUILLET 2026..... 129
**Titre 2 Avantages sociaux & dispositions sociétales..... 132**
Article 2.1. REMBOURSEMENT DES FRAIS DE TRANSPORT & PARKING..... 132
Article 2.1.1. Remboursement des frais de transport engagés par les salariés entre leur domicile et leur lieu de travail..... 132
Article 2.1.2. Prime en faveur du covoiturage..... 132
Article 2.1.3. Indemnités kilométriques en cas de déplacement professionnel..... 133
Article 2.1.4. Parking..... 133
Article 2.2. TITRES RESTAURANTS..... 133
Article 2.3. REMISE SUR ACHATS..... 134
Article 2.3.1. Champ d'application..... 134
Article 2.3.2. Modalités..... 134
Article 2.3.3. Cas particuliers..... 136
Article 2.4. GRATIFICATION ATTRIBUÉE LORS DE LA REMISE D'UNE MÉDAILLE DU TRAVAIL..... 136
Article 2.5. CHÈQUE EMPLOI SERVICE UNIVERSEL (CESU)..... 137
Article 2.6. ACCOMPAGNEMENT DE LA MOBILITÉ PROFESSIONNELLE..... 138
Article 2.6.1. Dépenses de déménagement..... 138
Article 2.6.2. Indemnité compensatrice de mobilité..... 138
2.6.2.1. Indemnité compensatrice de mobilité de niveau 1..... 139
2.6.2.2. Indemnité compensatrice de mobilité de niveau 2..... 139
2.6.2.3. Dispositions complémentaires..... 139
2.6.2.4. Congés de déménagement..... 140
Article 2.7. FONDS DE SOLIDARITÉ..... 140
Article 2.7.1. Bénéficiaires de l'intervention du fonds..... 140
Article 2.7.2. Domaines d'intervention..... 140
Article 2.7.3. Composition de la commission..... 140
Article 2.7.4. Etude des dossiers..... 140
Article 2.7.5. Gestion du fonds..... 141
Article 2.7.6. Montant du budget..... 141
Article 2.8. INDEMNISATION DES FRAIS D'ENTRETIEN DES TENUES DE TRAVAIL (Extrait de l'accord de Groupe à durée indéterminée relatif à l'indemnisation des frais d'entretien des tenues de travail à compter du 1er janvier 2025)..... 141
Article 2.8.1. Champ d'application : sociétés concernées..... 141
Article 2.8.2. Salariés bénéficiaires de l'indemnité..... 141
Article 2.8.3. Utilisation conforme de l'indemnité..... 142
Article 2.8.4. Montant de l'indemnité..... 142
Article 2.9. DOTATION DE FONTAINE A EAU..... 143
Article 2.10. AIDE AU RACHAT DE TRIMESTRES DE COTISATIONS VIEILLESSE..... 143
**Titre 3 EMBAUCHE ET RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL..... 144**

Article 3.1. EMBAUCHE..... 144
Article 3.2. CONTRAT DE TRAVAIL..... 144
Article 3.3. PERIODE D'ESSAI (issu du statut collectif au sein de CSF du 22 mai 2014)..... 145
Article 3.1.1. Durée initiale maximale..... 145
Article 3.1.2. Renouvellement de la période d'essai..... 145
Article 3.1.3. Rupture de la période d'essai..... 145
Article 3.2. PRÉAVIS..... 146
Article 3.2.1. Durée du préavis en cas de licenciement ou de démission..... 146
Article 3.2.2. Absence pour recherche d'emploi pendant la période de préavis..... 146
Article 3.3. INDEMNITÉ DE LICENCIEMENT (issu du statut collectif au sein de CSF du 22 mai 2014)..... 147
Article 3.3.1. Salaire de référence..... 147
Article 3.3.2. Employés et Agents de maîtrise..... 147
Article 3.3.3. Cadres..... 147
Article 3.4. INDEMNITÉ DE MISE A LA RETRAITE..... 147
Article 3.5. INDEMNITÉ DE DEPART A LA RETRAITE..... 148
Article 3.5.1. Employés..... 148
Article 3.5.2. Agents de maîtrise..... 148
Article 3.5.3. Cadres..... 148
**Titre 4 CONGÉS PAYÉS, ABSENCES & CET..... 150**
Article 4.1. CONGÉS PAYÉS..... 150
Article 4.1.1. Calcul des congés payés..... 150
Article 4.1.2. Prise des congés..... 150
Article 4.1.3. Congés de fractionnement..... 151
Article 4.2. CONGÉS D'ANCIENNETÉ..... 152
Article 4.3. ABSENCES AUTORISÉES POUR CIRCONSTANCES DE FAMILLE..... 153
Article 4.4. AMÉNAGEMENTS D'HORAIRES LIES A DES EVENEMENTS FAMILIAUX..... 154
Article 4.5. ABSENCE AUTORISÉE POUR DEMENAGEMENT POUR MOTIF PERSONNEL..... 155
Article 4.6. ABSENCE AUTORISÉE POUR LA RÉALISATION DES ÉPREUVES DU PERMIS DE CONDUIRE..... 155
Article 4.7. PARTICIPATION DU SALARIE A L'APPEL DE PREPARATION A LA DEFENSE..... 155
Article 4.8. SALARIÉS APPELÉS A ÊTRE JURÉ D'ASSISES OU CITOYENS ASSESSEURS..... 155
Article 4.9. ABSENCES PARENTALES POUR ENFANT MALADE..... 155
Article 4.9.1. Absence parentale en cas d'hospitalisation d'un enfant..... 156
Article 4.9.2. Absence parentale pour soigner un enfant malade..... 156
Article 4.10. CONGÉ DE PRÉSENCE PARENTALE POUR ENFANT MALADE..... 157
Article 4.11. ABSENCES AUTORISÉES EN CAS D'HOSPITALISATION DU CONJOINT, DU CONCUBIN OU PARTENAIRE SOUS PACS..... 157
Article 4.12. ABSENCE AUTORISÉE POUR LA RÉALISATION D'UN EXAMEN AMBULATOIRE SOUS ANESTHÉSIE.. 157
Article 4.13. MALADIE - ACCIDENT..... 158
Article 4.13.1. Suspension du contrat de travail..... 158
Article 4.13.2. Complément de salaire..... 158
4.13.2.1. Employés..... 159
4.13.2.1.1. Condition d'ancienneté..... 159
4.13.2.1.2. Délai de Carence..... 159
4.13.2.1.3. Montant des indemnités complémentaires..... 159
4.13.2.2. Agents de maîtrise..... 160

4.13.2.2.1. Condition d'ancienneté..... 160
4.13.2.2.2. Délai de Carence.....160
4.13.2.2.3. Montant des indemnités complémentaires..... 160
4.13.2.3. Cadres.....161
4.13.2.3.1. Condition d'ancienneté..... 161
4.13.2.3.2. Délai de Carence.....161
4.13.2.3.3. Montant des indemnités complémentaires..... 161
Article 4.13.3. Mise en place de la subrogation.....162
Article 4.14. MATERNITE.....163
Article 4.14.1. Aménagement des conditions de travail des femmes enceintes..... 163
Article 4.14.2. Rupture du contrat de travail à l'initiative de la salariée.....163
Article 4.14.3. Suspension du contrat de travail..... 163
Article 4.14.4. Protection.....164
Article 4.14.5. Complément de salaire.....165
Article 4.15. CONGÉ PATERNITE (issu du statut collectif au sein de CSF du 22 mai 2014)..... 166
Article 4.16. COMPTE ÉPARGNE TEMPS (Dispositions de l'accord du 3 septembre 2021, prorogé par l'avenant n°1 du 30 juin 2025 et l'avenant n°2 du 30 juin 2026).....166
Article 4.16.1. Bénéficiaires du C.E.T.....166
Article 4.16.2. Alimentation du C.E.T.....167
4.16.2.1. Alimentation du compte en temps de repos..... 168
4.16.2.1.1. Cas général..... 168
4.16.2.1.2. Exceptions.....168
4.16.2.2. Alimentation du compte en éléments monétaires..... 169
4.16.2.3. Alimentation du compte en jours de travail pour les cadres au forfait jours.....169
Article 4.16.3. Gestion de l'épargne du C.E.T. et du passif social..... 170
4.16.3.1. Gestion des droits épargnés..... 170
4.16.3.2. Gestion du passif social..... 171
4.16.3.3. Dispositions spécifiques aux salariés de plus de 50 ans..... 171
Article 4.16.4. Utilisation du C.E.T.....172
4.16.4.1. Utilisations en jours..... 172
4.16.4.1.1. Le congé pour convenance personnelle..... 172
4.16.4.1.2. Les congés de longue durée..... 173
4.16.4.1.3. Les congés liés à la famille.....173
4.16.4.1.4. Le congé de fin de carrière..... 174
4.16.4.1.5. Utilisation du C.E.T pour le don de congé.....176
4.16.4.1.6. Délai et procédure d'utilisation du C.E.T. pour la prise d'un congé..... 177
4.16.4.1.7. Situation du salarié pendant et après le congé (y compris congé de fin de carrière).. 177
4.16.4.1.8. Retour anticipé du salarié.....178
4.16.4.2. Utilisation de l'épargne sous la forme monétaire.....178
4.16.4.2.1. L'utilisation du C.E.T. dans le cadre de l'épargne salariale..... 178
4.16.4.2.2. L'utilisation du C.E.T. sous forme monétaire.....179
4.16.4.2.3. Campagnes de monétisation des jours épargnés sur le C.E.T..... 180
Article 4.16.5. Cessation du C.E.T. & Transfert du compte..... 180
4.16.5.1. Cessation du C.E.T..... 180
4.16.5.1.1. Cessation du C.E.T. à la demande du salarié.....180

4.16.5.1.2. Autres cas de cessation du C.E.T. 181
4.16.5.2. Transfert du C.E.T. 181
Article 4.16.6. Suivi du dispositif et information des représentants du personnel 182
Article 4.16.7. Communication 182
Article 4.17. ACCORD SUR LE DON DE CONGÉS AU SEIN DE LA SOCIÉTÉ CSF (Accord du 10 janvier 2022 prorogé par avenant du 31 décembre 2025) 182
Article 4.17.1. Champ d'application 182
Article 4.17.2. Dons de congés : Les acteurs 183
4.17.2.1. Bénéficiaire du don 183
4.17.2.1.1. Concernant le dispositif de don de congés au bénéfice des parents d'enfants gravement malades 183
4.17.2.1.2. Concernant le dispositif de don de congés au bénéfice des parents d'enfants décédés 183
4.17.2.1.3. Concernant le dispositif de don de congés au bénéfice des proches aidants 184
4.17.2.1.4. Consommation par le salarié bénéficiaire de toutes les possibilités d'absences 185
4.17.2.2. Donateur et congés cessibles 185
Article 4.17.3. Modalités du don 186
4.17.3.1. Recueil des dons 186
4.17.3.2. Abondement des jours par la société CSF 187
4.17.3.3. Utilisation des dons par le bénéficiaire 187
Article 4.17.4. Compteur collectif national spécifique « don de congés » 188
Article 4.17.5. Information et suivi du don de congés 189
**Titre 5 DUREE ET ORGANISATION DU TRAVAIL 190**
Article 5.1. DISPOSITIONS COMMUNES 190
Article 5.1.1. Temps de travail effectif 190
Article 5.1.2. Pauses /Coupures 190
5.1.2.1. Pauses 190
5.1.2.2. Coupures 190
Article 5.1.3. Heures supplémentaires 191
Article 5.1.4. Habillage /Déshabillage 191
Article 5.1.5. Travail de nuit 191
5.1.5.1. Justification du recours au travail de nuit 191
5.1.5.2. Définition du travail de nuit 192
5.1.5.3. Majoration de salaire 192
5.1.5.4. Travailleurs de nuit 192
5.1.5.5. Contreparties accordées aux travailleurs de nuit 193
5.1.5.6. Garanties accordées aux travailleurs de nuit 194
5.1.5.7. Non cumul des contreparties 194
Article 5.1.6. Jours fériés 195
Article 5.1.7. Travail du dimanche 195
Article 5.2. DISPOSITIONS SPÉCIFIQUES À L'AMÉNAGEMENT ET L'ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL DES EMPLOYÉS 197
Article 5.2.1. Salariés concernés 197
Article 5.2.2. Durée du travail 197
Article 5.2.3. Dispositions relatives aux employés bénéficiant de JRTT 197
Article 5.2.4. Aménagement du temps de travail 198

5.2.4.1. Organisation du temps de travail sur l'année..... 198
5.2.4.2. Champ d'application du système de modulation.....198
5.2.4.3. Répartition du temps de travail..... 199
5.2.4.4. Heures supplémentaires.....199
5.2.4.5. Programmation indicative de la variation du temps de travail hebdomadaire.....199
5.2.4.6. Calendrier et planification des horaires.....200
5.2.4.7. Décompte des heures de travail..... 200
5.2.4.8. Compte de compensation.....201
5.2.4.9. Lissage de rémunération.....201
5.2.4.10. Entrée et départ du salarié en cours de période de modulation.....201
Article 5.2.5. Ouverture des magasins par les employés commerciaux de niveau 4..... 202
5.2.5.1. Principe.....202
5.2.5.2. Contrepartie financière.....202
5.2.5.3. Modalités d'organisation..... 202
Article 5.2.6. Fermeture des magasins par les employés commerciaux de niveau 4.....203
5.2.6.1. Principe.....203
5.2.6.2. Contrepartie financière.....203
5.2.6.3. Modalités d'organisation..... 203
Article 5.3. DISPOSITIONS SPÉCIFIQUES A L'AMÉNAGEMENT ET L'ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL DES AGENTS DE MAÎTRISE..... 204
Article 5.3.1. Salariés concernés..... 204
Article 5.3.2. Durée du travail..... 204
Article 5.3.3. Aménagement du temps de travail..... 205
5.3.3.1. Forfait établi sur une base hebdomadaire de 43 heures et 15 minutes par semaine (43,25 H)..... 205
5.3.3.2. Forfait établi sur une base hebdomadaire de 39 heures et 44 minutes par semaine (39,73 H)..... 207
5.3.3.3. Décompte du temps de travail des agents de maîtrise.....208
Article 5.3.4. Suivi et contrôle du temps de travail des agents de maîtrise..... 208
5.3.4.1. Suivi et contrôle des heures travaillées..... 208
5.3.4.2. Respect des repos quotidiens et hebdomadaires.....208
5.3.4.3. Les astreintes..... 209
Article 5.3.5. Avenant n°1 à l'accord sur l'aménagement et l'organisation du temps de travail de l'encadrement du 29 mai 2026..... 209
Article 5.4. DISPOSITIONS SPÉCIFIQUES À L'AMÉNAGEMENT ET L'ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL DES CADRES..... 211
Article 5.4.1. Typologie des cadres..... 211
Article 5.4.2. Salariés concernés..... 212
Article 5.4.3. Durée du travail..... 212
Article 5.4.4. Aménagement du temps de travail des cadres..... 213
5.4.4.1. Décompte en jours travaillés sur l'année.....213
5.4.4.2. Suivi et contrôle du nombre de journées travaillées sur l'année.....213
5.4.4.3. Respect des repos quotidiens et hebdomadaires.....214
5.4.4.4. Modalités relatives aux jours de repos supplémentaires (JRS).....214
5.4.4.5. Réalisation de la journée de solidarité (JSO)..... 215
5.4.4.6. Les astreintes..... 215
Article 5.4.5. Entretien annuel et conciliation vie professionnelle/ vie familiale.....216

Article 5.4.6. Organisation et charge de travail....216
5.4.6.1. Garanties collectives....216
5.4.6.2. Garanties individuelles....217
Article 5.4.7. Communication....217
Article 5.4.8. Commission de suivi....217
Article 5.5. DISPOSITIONS PARTICULIÈRES APPLICABLES AUX SALARIÉS À TEMPS PARTIEL....217
Article 5.5.1. Modalités de mise en place....217
Article 5.5.2. Garanties relatives aux salariés à temps partiels....218
Article 5.5.3. Mesures en faveur du développement des temps complets....218
Article 5.5.4. Organisation du temps de travail des salariés à temps partiel sur une base annuelle (accord sur l'aménagement et organisation du temps de travail au sein de la société CSF du 22 mai 2014)....218
Article 5.5.5. Modifications temporaires de l'horaire contractuel....219
Article 5.5.6. Égalité de traitement....220
Article 5.6. Accord collectif de Groupe relatif à la mise en œuvre du droit à la déconnexion des outils numériques (Accord à durée indéterminée en date du 7 juillet 2017)....220
Article 5.6.1. Champ d'application....220
Article 5.6.2. le droit à la déconnexion : bon usage des outils numériques et articulation entre vie professionnelle et vie personnelle....221
5.6.2.1. Principe général....221
5.6.2.2. Le droit à la déconnexion en dehors des horaires habituels de travail....221
5.6.2.3. Mise en place d'une gestion raisonnée des outils numériques et informatiques pendant le temps de travail....222
Article 5.6.3. Formation des acteurs de la prévention concernant l'utilisation des outils numériques.223
Article 5.6.4. Actions de sensibilisation au bon usage des outils numériques....223
Article 5.6.5. Evolution des nouvelles technologies....224
Article 5.7. ACCORD COLLECTIF DE GROUPE RELATIF AU TÉLÉTRAVAIL DU 18 NOVEMBRE 2021....225
Article 5.7.1. Dispositions générales....225
5.7.1.1. Champ d'application....225
5.7.1.2. Définition générale du télétravail....225
5.7.1.3. Conditions générales d'éligibilité au télétravail....225
5.7.1.3.1. Critères liés au salarié....225
5.7.1.3.2. Critères liés aux fonctions exercées....226
5.7.1.3.3. Critères liés au lieu de travail....226
5.7.1.3.4. Critères liés aux moyens matériels....227
Article 5.7.2. Statut, droits et devoirs du télétravailleur....228
5.7.2.1. Santé et sécurité....228
5.7.2.1.1. Suivi médical....228
5.7.2.1.2. Accident du travail et arrêt maladie....228
5.7.2.1.3. Prévention des risques et droit à la déconnexion....228
5.7.2.2. Durée et horaires de travail....229
5.7.2.3. Suivi de l'activité et régularisation de la charge de travail....230
5.7.2.4. Formation....230
5.7.2.5. Protection des données et confidentialités des informations....230
5.7.2.6. Droits collectifs....231
Article 5.7.3. Les différents modes de télétravail....231
5.7.3.1. Télétravail régulier....231

5.7.3.1.1. Définition - durée..... 232
5.7.3.1.2. Limites..... 232
5.7.3.1.3. Dérogations..... 232
5.7.3.1.4. Modalités de mise en place du télétravail régulier.....233
5.7.3.1.5. Période d'adaptation..... 235
5.7.3.1.6. Réversibilité..... 235
5.7.3.1.7. Suspension occasionnelle.....235
5.7.3.1.8. Moyens matériels dans le cadre du télétravail régulier.....236
5.7.3.1.9. Prise en charge des frais de télétravail du télétravail régulier.....236
5.7.3.2. Télétravail occasionnel.....237
5.7.3.2.1. Définition.....237
5.7.3.2.2. Modalités de mise en place du télétravail occasionnel..... 237
5.7.3.3. Télétravail exceptionnel..... 238
5.7.3.3.1. Définition.....238
5.7.3.3.2. Mise en œuvre..... 238
Article 5.7.4. Modalités de suivi de l'accord..... 238
**Titre 6 SANTÉ AU TRAVAIL..... 240**
Article 6.1. EXTRAIT DE L'ACCORD SUR LA SANTÉ, LA QUALITÉ DE VIE, LES CONDITIONS DE TRAVAIL, LE MAINTIEN DANS L'EMPLOI ET LE DÉVELOPPEMENT DE L'EMPLOI DES PERSONNES HANDICAPÉES AU SEIN DE LA SOCIÉTÉ CSF DU 15 NOVEMBRE 2023.....240
Article 6.2. ACCORD COLLECTIF RELATIF A LA SANTÉ AU TRAVAIL, LA PRÉVENTION ET LA QUALITÉ DE VIE ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL AU SEIN DE CARREFOUR FRANCE DU 21 NOVEMBRE 2022.....267
**Titre 7 FORMATION PROFESSIONNELLE & PARCOURS PROFESSIONNELS..... 298**
Article 7.1. FACILITER L'ACCUEIL ET L'INTÉGRATION DES NOUVEAUX EMBAUCHÉS.....298
Article 7.1.1. Les acteurs de l'intégration..... 298
Article 7.1.2. Les outils destinés à aider les acteurs de l'intégration..... 299
Article 7.1.3. Les supports d'intégration pour le nouvel embauché.....299
7.1.3.1. Les supports d'accueil.....299
7.1.3.2. Un parcours d'intégration.....300
Article 7.1.4. Communiquer sur l'intégration..... 300
Article 7.2. UTILISER ET PROMOUVOIR LES DISPOSITIFS DE FORMATION..... 300
Article 7.2.1. Le plan de formation..... 301
Article 7.2.2. Le Droit Individuel à la Formation (DIF).....301
Article 7.2.3. Le Compte Personnel de Formation (CPF).....302
7.2.3.1. Acquisition des heures.....302
7.2.3.2. Modalités de mobilisation du Compte Personnel de Formation..... 302
7.2.3.3. Gestion du Compte Personnel de Formation.....303
7.2.3.4. Formations éligibles au Compte Personnel de Formation.....304
7.2.3.5. Articulation du Compte Personnel de Formation avec les autres dispositifs de formation..... 304
Article 7.2.4. Le Congé Individuel de Formation (CIF).....305
Article 7.2.5. La période de professionnalisation.....306
Article 7.2.6. Favoriser l'utilisation de certains dispositifs de formation.....307
Article 7.3. L'ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE ET LA GESTION DE CARRIÈRE.....307
Article 7.3.1. Accompagner le salarié dans son parcours professionnel.....308
7.3.1.1. Les entretiens de gestion de carrière..... 308

7.3.1.1.1. L'Entretien Compétences et Carrières (ECC).....308
7.3.1.1.2. Bilan professionnel récapitulatif tous les 6 ans..... 309
7.3.1.2. Le Comité carrière..... 309
7.3.1.3. Le Passeport formation individuel.....310
7.3.1.4. Le site d'information (actuellement dénommé « envie de bouger »).....310
7.3.1.5. Valoriser certains métiers en adéquation avec les besoins de l'entreprise..... 311
Article 7.3.2. Valoriser l'expérience acquise..... 311
7.3.2.1. La Validation des Acquis de l'Expérience (VAE)..... 311
7.3.2.2. Le Bilan de Compétences.....312
Article 7.3.3. Offrir des opportunités de mobilité.....312
Article 7.3.4. Journée des métiers..... 313
Article 7.4. ACCOMPAGNER LE DÉROULEMENT DE CARRIÈRE DES SALARIÉS EXERÇANT DES RESPONSABILITES SYNDICALES.....314
Article 7.4.1. Exercice du ou des mandats..... 314
Article 7.4.2. Evolution de carrière..... 314
Article 7.4.3. Formation.....315
7.4.3.1. Garantie de formation..... 315
7.4.3.2. Maintien et évolution des compétences professionnelles..... 315
7.4.3.3. Bilan de compétences et d'orientation.....315
7.4.3.4. Garantie de rémunération.....316
7.4.3.5. Garantie de retour à activité.....316
Article 7.4.4. Commission nationale formation..... 316
**Titre 8 EMPLOI & DIVERSITE..... 318**
Article 8.1. ACCORD COLLECTIF DE GROUPE PORTANT SUR L'ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES ET LA DIVERSITE AU SEIN DE CARREFOUR EN FRANCE DU 19 NOVEMBRE 2025.....318
Article 8.2. EXTRAIT DE L'ACCORD SUR LA SANTÉ, LA QUALITÉ DE VIE, LES CONDITIONS DE TRAVAIL, LE MAINTIEN DANS L'EMPLOI ET LE DÉVELOPPEMENT DE L'EMPLOI DES PERSONNES HANDICAPÉES AU SEIN DE LA SOCIÉTÉ CSF DU 15 NOVEMBRE 2023.....365
Article 8.3. ACCORD D'ANTICIPATION ET D'ACCOMPAGNEMENT DE LA TRANSFORMATION SOCIALE (GESTION DES EMPLOIS ET DES PARCOURS PROFESSIONNELS) (Accord à durée déterminée du 17 mars 2023 applicable du 1er avril 2023 au 31 décembre 2026).....387
Article 8.4. ACCORD INSTITUANT UN CONGÉ DE FIN DE CARRIÈRE POUR LES SALARIÉS DONT LE MAGASIN HYPERMARCHÉ OU SUPERMARCHÉ CARREFOUR SERAIT CONCERNÉ PAR UN PROJET DE MISE EN LOCATION GÉRANCE OU DE PASSAGE EN FRANCHISE DU 22 FÉVRIER 2021.....462
Article 8.4.1. Champ d'application.....463
Article 8.4.2. Salariés bénéficiaires.....463
Article 8.4.3. Dépôt des candidatures.....463
Article 8.4.4. Examen et validation des candidatures.....464
Article 8.4.5. Date d'entrée en Congé Fin de Carrière LGF.....464
Article 8.4.6. Allocation de remplacement..... 465
8.4.6.1. Montant.....465
8.4.6.2. Versement.....465
8.4.6.3. Régime social et fiscal.....465
Article 8.4.7. Statut social pendant le Congé Fin de Carrière LGF.....465
Article 8.4.8. Fin du congé de fin de carrière LGF et du contrat de travail.....466
Article 8.4.9. Indemnité..... 466
Article 8.4.10. Clause de rendez-vous.....467

Article 8.4.11. Durée....467
Article 8.4.12. Dépôt et publicité....467
Article 8.5. Accord relatif aux garanties sociales des salariés dont le magasin hypermarché ou supermarché Carrefour serait concerné par un projet de mise en location-gérance et de passage en franchise du 7 juin 2018....468
Article 8.6. ACCORD AMÉLIORANT LES GARANTIES SOCIALES DES SALARIÉS DONT LE MAGASIN HYPERMARCHÉ OU SUPERMARCHÉ CARREFOUR SERAIT CONCERNÉ PAR UN PROJET DE MISE EN LOCATION-GÉRANCE OU DE PASSAGE EN FRANCHISE DU 3 FÉVRIER 2022....484
Article 8.6.1. Mise à jour des termes de l'accord relatif aux garanties sociales des salariés dont le magasin hypermarché ou supermarché Carrefour serait concerné par un projet de mise en location-gérance et de passage en franchise....484
Article 8.6.2. Entretien individuel....484
Article 8.6.3. Sort des accords collectifs....486
Article 8.6.4. Complémentaire Santé....486
Article 8.6.5. Prévoyance décès invalidité et incapacité temporaire....487
Article 8.6.6. Epargne Salariale....488
8.6.6.1. PEE/PEI....488
8.6.6.2. PERCOL/PERCOL-I....489
8.6.6.3. Intéressement collectif....489
Article 8.6.7. Formation....489
Article 8.6.8. Durée du congé de fin de carrière LGF....490
Article 8.6.9. Dépôt des candidatures au Congé de Fin de Carrière LGF....490
Article 8.6.10. Date d'entrée en congé de fin de carrière LGF....491
Article 8.7. ACCORD RELATIF AUX GARANTIES SOCIALES DES SALARIÉS DONT LE MAGASIN HYPERMARCHÉ OU SUPERMARCHÉ CARREFOUR SERAIT CONCERNE PAR UN PROJET DE MISE EN LOCATION GÉRANCE ET DE PASSAGE EN FRANCHISE DU 1ER AVRIL 2026....492
Article 8.8. AVENANT À L'ACCORD INSTITUANT UN CONGÉ DE FIN DE CARRIÈRE POUR LES SALARIÉS DONT LE MAGASIN HYPERMARCHÉ OU SUPERMARCHÉ CARREFOUR SERAIT CONCERNE PAR UN PROJET DE MISE EN LOCATION GÉRANCE ET DE PASSAGE EN FRANCHISE DU 1ER AVRIL 2026....507
Article 8.9. AVENANT RELATIF AU CHAMP D'APPLICATION DE L'ACCORD GEPP – ACCORD D'ANTICIPATION ET D'ACCOMPAGNEMENT DE LA TRANSFORMATION SOCIALE DU 1ER AVRIL 2026....511
Article 8.10. AVENANT À L'ACCORD COLLECTIF DE GROUPE RELATIF À L'INSTANCE PARITAIRE DE DIALOGUE ET DE CONCERTATION SUR LA LOCATION GÉRANCE ET LA FRANCHISE CHEZ CARREFOUR DU 1ER AVRIL 2026. 515
**Titre 9 Prévoyance & frais de santé....519**
Article 9.1. RÉGIME DE PRÉVOYANCE – DÉCÈS INVALIDITÉ INCAPACITÉ –DES CADRES et AGENTS DE MAÎTRISE – Accord de Groupe à durée indéterminée en date du 30 juin 2014....519
Article 9.2. AVENANT N°1 DU 31 DÉCEMBRE 2021 A L'ACCORD COLLECTIF DE GROUPE INSTITUANT UNE GARANTIE COMPLÉMENTAIRE DE PRÉVOYANCE POUR LES CADRES ET AGENTS DE MAÎTRISE DU 30 JUIN 2014....530
Article 9.2.1. Aménagement des cotisations....530
Article 9.2.2. Aménagement des garanties....530
Article 9.2.3. Adhésion en cas de suspension du contrat de travail....530
Article 9.3. RÉGIME DE PRÉVOYANCE – DÉCÈS INVALIDITÉ INCAPACITÉ –DES EMPLOYÉS – Accord de Groupe à durée indéterminée en date du 30 juin 2014....531
Article 9.4. AVENANT N°1 DU 31 DÉCEMBRE 2021 A L'ACCORD COLLECTIF DE GROUPE INSTITUANT UNE GARANTIE COMPLÉMENTAIRE DE PRÉVOYANCE POUR LES EMPLOYÉS DU 30 JUIN 2014....541
Article 9.4.1. Aménagement des cotisations....541
Article 9.4.2. Aménagement des garanties....541

Article 9.4.3. Adhésion en cas de suspension du contrat de travail.....541
Article 9.5. RÉGIME DE COMPLÉMENTAIRE SANTÉ POUR L'ENSEMBLE DU PERSONNEL - Accord de Groupe à durée indéterminée en date du 30 juin 2014.....542
Article 9.6. Avenant n°1 du 29 septembre 2017 de l'accord collectif de Groupe instituant une garantie complémentaire de remboursement de frais de santé pour l'ensemble du personnel du 30 juin 2014.....552
**Titre 10 DROIT SYNDICAL & INSTITUTIONS REPRÉSENTATIVES DU PERSONNEL.....559**
Article 10.1. ACCORD SUR L'EXERCICE DU DROIT SYNDICAL AU SEIN DE LA SOCIÉTÉ CSF DU 5 JUIN 2019..559
Article 10.1.1. L'exercice du droit syndical au sein de la société CSF.....559
10.1.1.1. Mandats syndicaux et périmètres de désignation.....559
10.1.1.2. Fonctionnement des groupes de négociation nationale.....562
10.1.1.2.1. Composition.....562
10.1.1.2.2. Réunions préparatoires aux réunions de négociations nationales.....563
10.1.1.3. Moyens mis à la disposition des salariés CSF appartenant à des Organisations Syndicales Représentatives au sein de l'entreprise.....563
10.1.1.3.1. Repas, hôtel, déplacement.....563
10.1.1.3.2. Avance permanente.....566
10.1.1.3.3. Budget de contribution à la concertation sociale.....566
10.1.1.3.4. Transmission de documents.....566
10.1.1.3.5. Crédits d'heures spécifiques.....567
10.1.1.3.6. Moyens informatiques.....568
10.1.1.3.7. Assistance des salariés dans le cadre d'une procédure de licenciement ou de rupture conventionnelle individuelle.....569
10.1.1.3.8. Réunion annuelle des Organisations Syndicales Représentatives au niveau de la Société CSF.....569
10.1.1.3.9. Réunion des Organisations Syndicales Représentatives au sein de la Société CSF faisant suite aux élections des membres des CSE d'Établissement.....570
10.1.1.3.10. Information Syndicale.....571
10.1.1.4. Rémunération des titulaires d'un mandat désignatif et/ou électif.....572
10.1.1.4.1. Calcul de la prime de performance/d'objectifs des salariés DSC ou DSN dispensés d'activité (cadres, agents de maîtrise, EC4).....572
10.1.1.4.2. Calcul de la prime de performance/d'objectifs des autres salariés titulaires d'un mandat électif ou désignatif exigeant une disponibilité réelle au moins équivalente à 50% de leur temps de travail (cadres, agents de maîtrise, EC4).....573
10.1.1.4.3. Employés Commerciaux niveau 4.....573
10.1.1.4.4. Calcul de la prime de performance/d'objectifs des autres salariés titulaires d'un mandat électif ou désignatif exigeant une disponibilité réelle inférieure à 50% de leur temps de travail (cadres, agents de maîtrise, EC4).....573
Article 10.2. AVENANT N°1 A L'ACCORD SUR L'EXERCICE DU DROIT SYNDICAL AU SEIN DE LA SOCIÉTÉ CSF DU 5 JUIN 2019, DU 26 JUIN 2023.....573
Article 10.2.1. - L'article I.1 « Mandats syndicaux et périmètres de désignation » de l'accord initial est modifié comme suit :.....574
10.2.1.1. Mandats syndicaux et périmètres de désignation.....574
Article 10.2.2. L'article I.2 « Fonctionnement des groupes de négociation nationale » de l'accord initial est modifié comme suit :.....575
10.2.2.1. Composition.....575
10.2.2.2. Réunions préparatoires aux réunions de négociations nationales.....576
Article 10.2.3. L'article I.3 « Moyens mis à disposition des salariés CSF appartenant à des Organisations Syndicales Représentatives au sein de l'entreprise » de l'accord initial est modifié comme suit :.....576
10.2.3.1. Moyens mis à disposition des représentants du personnel.....576

10.2.3.1.1. Repas, hôtel, déplacement (réunions de négociations au niveau national et réunions du CSE Central)..... 576
10.2.3.1.2. Avance permanente..... 579
10.2.3.1.3. Budget de contribution à la concertation sociale..... 579
10.2.3.1.4. Transmission de documents..... 580
10.2.3.1.5. Crédits d'heures spécifiques..... 580
10.2.3.1.6. Modalité de déclaration des heures de délégation..... 581
10.2.3.1.7. Moyens informatiques..... 581
10.2.3.1.8. Assistance des salariés dans le cadre d'une procédure disciplinaire ou de rupture conventionnelle individuelle..... 582
10.2.3.1.9. Réunion annuelle des Organisations Syndicales Représentatives au niveau de la Société CSF..... 582
10.2.3.1.10. Réunion des Organisations Syndicales Représentatives au sein de la Société CSF faisant suite aux élections des membres des CSE d'Établissement..... 583
10.2.3.1.11. Information Syndicale..... 585
Article 10.2.4. Le chapeau de l'article I.4 « Rémunération des titulaires d'un mandat désignatif et/ou électif » de l'accord initial est modifié comme suit :..... 585
10.2.4.1. Rémunération des titulaires d'un mandat désignatif et/ou électif..... 585
Article 10.2.5. Les articles I.4.1 « Calcul de la prime de performance/d'objectifs des salariés DSC ou DSN dispensés d'activité (cadres, agents de maîtrise, EC4) » et I.4.2 « Calcul de la prime de performance/d'objectifs des autres salariés titulaires d'un mandat électif ou désignatif exigeant une disponibilité réelle au moins équivalente à 50% de leur temps de travail (cadres, agents de maîtrise, EC4) » de l'accord initial est modifié comme suit :..... 586
10.2.5.1. Calcul de la prime de performance/d'objectifs des salariés DSC ou DSN dispensés d'activité (cadres, agents de maîtrise, EC4)..... 586
10.2.5.1.1. Agents de maîtrise et cadres..... 586
10.2.5.1.2. Employés Commerciaux niveau 4..... 586
10.2.5.2. Calcul de la prime de performance/d'objectifs des autres salariés titulaires d'un mandat électif ou désignatif exigeant une disponibilité réelle au moins équivalente à 50% de leur temps de travail (cadres, agents de maîtrise, EC4)..... 586
10.2.5.2.1. Agents de maîtrise et cadres..... 586
10.2.5.2.2. Employés Commerciaux niveau 4..... 587
Article 10.2.6. Durée et prise d'effet du présent avenant..... 587
Article 10.2.7. Dépôt et publicité..... 587
Article 10.3. ACCORD SUR LE RENOUVELLEMENT DES COMITÉS SOCIAUX ET ÉCONOMIQUES D'ETABLISSEMENT (CSE D'ETABLISSEMENT) ET DU COMITÉ SOCIAL ET ÉCONOMIQUE CENTRAL (CSE CENTRAL) AU SEIN DE LA SOCIÉTÉ CSF DU 14 JUIN 2023..... 588
Article 10.3.1. Objet..... 588
Article 10.3.2. Renouvellement des CSE..... 588
10.3.2.1. Les comités sociaux et économiques d'établissement..... 588
10.3.2.1.1. Notion d'établissement distinct..... 588
10.3.2.1.2. Nombre, périmètre et composition de chaque CSE d'établissement..... 589
10.3.2.1.3. Moyens matériels..... 593
10.3.2.1.4. Réunions..... 594
10.3.2.1.5. Réunions préparatoires..... 595
10.3.2.2. Le CSE Central..... 595
10.3.2.2.1. Membres du CSE Central..... 595
10.3.2.2.2. Modalités de désignation des délégations du personnel des CSE d'Établissement au CSE Central..... 596

10.3.2.2.3. Bureau du CSE Central....597
10.3.2.2.4. Personnes assistant aux réunions du CSE Central avec voix consultative....597
10.3.2.2.5. Réunions du CSE Central....599
Article 10.3.3. Modalités de fonctionnement des CSE....600
10.3.3.1. Attributions respectives....600
10.3.3.2. Principales règles de fonctionnement des CSE....600
10.3.3.2.1. Réunions....600
10.3.3.2.2. Procès-verbaux des réunions....601
10.3.3.2.3. Règlement intérieur des CSE....602
10.3.3.2.4. Ressources....602
Article 10.3.4. Les commissions du CSE....603
10.3.4.1. Commissions Santé, Sécurité et Conditions de Travail d'établissement (CSSCT d'Établissement) ET Commission Santé, Sécurité et Conditions de Travail Centrale (CSSCT Centrale) 603
10.3.4.1.1. Renouvellement et composition des CSSCT d'établissement....603
10.3.4.1.2. Renouvellement et composition de la CSSCT centrale....605
10.3.4.1.3. Attributions et modalités de fonctionnement des CSSCT....606
10.3.4.1.4. Heures de délégation et moyens des membres des CSSCT....607
10.3.4.1.5. Modalités de formation des membres des CSSCT....609
10.3.4.2. Autres Commissions....609
10.3.4.2.1. Commission Économique du CSE Central....609
10.3.4.2.2. Commission formation professionnelle....610
10.3.4.2.3. Commission Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes....611
10.3.4.2.4. Commission d'information et d'aide au logement des CSE d'établissement....612
10.3.4.2.5. 6.5. Dispositions applicables aux membres des Commissions....612
Article 10.3.5. Mise en place de représentants de proximité....613
10.3.5.1. Nombre de représentants de proximité et périmètre d'intervention....613
10.3.5.2. Attributions des représentants de proximité....614
10.3.5.2.1. Attributions conférées aux Représentants de Proximité....614
10.3.5.2.2. Modalités d'exercice des attributions des Représentants de Proximité....615
10.3.5.2.3. modalités de Désignation des Représentants de Proximité....616
Article 10.3.6. Dispositions finales....617
10.3.6.1. Entrée en vigueur et durée de l'accord....617
10.3.6.2. Révision de l'accord....617
10.3.6.3. Clause de rendez-vous....617
10.3.6.4. Formalités de dépôt et publicité....617
Article 10.4. ACCORD RELATIF A L'INSTITUTION DE DÉLÉGUÉS SYNDICAUX GROUPE FRANCE DU 11 NOVEMBRE 2024....618
Article 10.4.1. Champ d'application....618
10.4.1.1. Périmètre du Groupe....618
10.4.1.2. Modification ultérieure du périmètre du Groupe....618
Article 10.4.2. Objet de l'accord....619
Article 10.4.3. Désignation....619
Article 10.4.4. Validité des mandats....620
Article 10.4.5. Attributions....620
Article 10.4.6. Moyens d'action....621

10.4.6.1. Crédit d'heures..... 621
10.4.6.2. Dispense totale de présence.....621
10.4.6.3. Frais de déplacement..... 622
10.4.6.4. Réunions de négociation..... 622
10.4.6.5. Réunion annuelle d'information.....622
10.4.6.6. Local.....623
Article 10.4.7. Durée et renouvellement de l'accord..... 623
Article 10.5. 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.....630
Article 10.6. ACCORD COLLECTIF DE GROUPE RELATIF A L'INSTANCE PARITAIRE DE DIALOGUE ET DE CONCERTATION SUR LA LOCATION-GÉRANCE ET LA FRANCHISE CHEZ CARREFOUR DU 12 JUILLET 2023....652
Article 10.7. ACCORD RELATIF AU RENOUVELLEMENT DU COMITÉ DE GROUPE FRANÇAIS CARREFOUR DU 29 NOVEMBRE 2024..... 658
Article 10.8. ACCORD DE GROUPE UNANIME SUR LA PROROGATION DES MANDATS DES REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL AU COMITÉ DE GROUPE FRANÇAIS CARREFOUR DU 12 DÉCEMBRE 2023..... 692
**Titre 11 BASE DE DONNÉES ÉCONOMIQUES, SOCIALES ET ENVIRONnEMENTALES..... 694**
Article 11.1. ACCORD COLLECTIF DE GROUPE SUR LA MISE EN ŒUVRE DE LA BASE DE DONNÉES ÉCONOMIQUES ET SOCIALES DANS LES ENTREPRISES DU GROUPE CARREFOUR EN FRANCE DU 26 NOVEMBRE 2014..... 695
**Titre 12 ORGANISATION DE LA SOCIÉTÉ CSF..... 707**
Article 12.1. ACCORD DE MÉTHODE ACCOMPAGNANT LA TRANSFORMATION DES SIÈGES DU 15 JUIN 2023... 708
Article 12.2. ACCORD DE MÉTHODE RELATIF A LA PROCEDURE D'INFORMATION – CONSULTATION DES INSTANCES DANS LE CADRE D'UN PROJET DE MISE EN PLACE D'UNE NOUVELLE ORGANISATION DU 5 DÉCEMBRE 2023..... 719

## TITRE 1 RÉMUNÉRATIONS ET ÉPARGNE SALARIALE

### Article 1.1. GRILLE DE SALAIRE & CLASSIFICATION SPÉCIFIQUE

#### Article 1.1.1. Grille de salaire

Grille de salaire applicable au 1er juillet 2026.

| **Niveaux**<br>En cas de promotion interne, la durée de la période d'accueil est réduite de moitié. | **Taux horaire en € TTE** | **Mensuel en € (151h67)** | **Pause 5% en €** | **Taux horaire en € pause incluse** | **SMMG brut en €** |
|---|---|---|---|---|---|
| **Niveau 1** | | | | | |
| **1 A**<br>*(4 premiers mois)* | 12,310 | **1 867,06** | 93,35 | 12,926 | **1 960,41** |
| **1 B** | 12,379 | **1 877,52** | 93,83 | 12,998 | **1 971,35** |
| **Niveau 2** | | | | | |
| **2 A**<br>*(6 premiers mois)* | 12,310 | **1 867,06** | 93,35 | 12,926 | **1 960,41** |
| **2 B** | 12,428 | **1 884,95** | 94,20 | 13,049 | **1 979,15** |
| **2 C** | 12,440 | **1 886,77** | 94,30 | 13,062 | **1 981,07** |
| **Niveau 3** | | | | | |
| **3 A**<br>*(12 premiers mois)* | 12,310 | **1 867,06** | 93,35 | 12,926 | **1 960,41** |
| **3 B** | 12,474 | **1 891,93** | 94,55 | 13,098 | **1 986,48** |
| **3 C** | 12,486 | **1 893,75** | 94,64 | 13,110 | **1 988,39** |
| **Niveau 4** | | | | | |
| **4 A**<br>*(18 premiers mois)* | 12,310 | **1 867,06** | 93,35 | 12,926 | **1 960,41** |
| **4 B** | 13,065 | **1 981,57** | 99,03 | 13,718 | **2 080,60** |
| **4 C** | 13,272 | **2 012,96** | 100,60 | 13,935 | **2 113,56** |

| Niveaux de l'encadrement | Conditions | Salaire mensuel brut en € |
|---|---|---|
| **5 A** | *43.25 hrs / semaine* | **2 418 €** |
| **5 B** *(Après 3 ans dans le niveau)* | *43.25 hrs / semaine* | **2 433 €** |
| **6 A** | *43.25 hrs / semaine* | **2 557 €** |
| **6 B** *(Après 3 ans dans le niveau)* | *43.25 hrs / semaine* | **2 572 €** |
| **6 C** | *43.25 hrs / semaine* | **2 682 €** |
| **7 A** | *216 jours / an* | **3 057 €** |
| **7 B** *(Après 3 ans dans le niveau)* | *216 jours / an* | **3 177 €** |
| **7 C** | *216 jours / an* | **3 286 €** |
| **8** | *216 jours / an* | **4 128 €** |
| **8** *(Après 3 ans dans le niveau)* | *216 jours / an* | **4 289 €** |

Les employés, à l'exception des niveaux 1A, 2A et 3A, ne bénéficiant pas d'une augmentation au titre de la revalorisation de la grille des salaires minima, telle que prévue, ou dont l'augmentation serait inférieure à 0,4% au 1er mars et au 1er juillet, bénéficieront d'une augmentation de leur salaire de base de 0,4% (incluant, le cas échéant, l'augmentation liée à la revalorisation de la grille telle que prévue).

Cette augmentation sera appliquée avec une date d'application sur la paie du mois de mars 2026 et de juillet 2026 sur les salaires de base mensuels bruts.

Pour les cadres, la Direction s'engage pour l'année 2026 à garantir à l'ensemble des agents de maîtrise et des cadres de niveaux 7, 8 et 9, à l'exception des cadres dirigeants (niveaux D et plus ou coefficients équivalents) qui ne sont pas concernés par ces dispositions, une augmentation de leur salaire de base de 1% dans les conditions suivantes :

- Une augmentation de 0,8% avec une application rétroactive au 1er janvier 2026 sur la paie du mois de mars 2026 ;

- Une augmentation de 0,2% avec une application au 1er mai 2026 sur la paie du mois de mai 2026.

Il est précisé que cette augmentation garantie n'est pas cumulable avec l'augmentation liée à la revalorisation des salaires mensuels bruts minimaux prévue par la grille de l'article 1.1.1 ci-dessus.

Les Parties rappellent que les salaires bruts minimaux de la Société CSF tels que définis par la grille des salaires ci-dessus sont plus favorables que les salaires minimaux annuels garantis par la convention collective de branche du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire.

En effet, la grille des salaires à été établie de façon à ce que les salaires fixes minimaux garantis, comprenant notamment la rémunération annuelle, la prime de fin d'année et la prime de vacances, ne puissent pas être inférieurs aux salaires minimaux définis par la branche.

Les Organisations Syndicales Représentatives et la Direction souhaitent rappeler que les montants présentés dans les grilles de salaires ci-dessus sont les montants minimaux bruts auxquels peuvent prétendre les collaborateurs.

### Article 1.1.2. Classification spécifique

La classification applicable au sein de CSF est la classification prévue par la Convention Collective Nationale du Commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire N° 3305.

Cependant, compte tenu de l'évolution des environnements et des métiers, CSF a été amené à créer des échelons de niveaux spécifiques qui sont les suivants :

#### 1.1.2.1. Création niveau 4C

Dans le cadre de la mise en place de la nouvelle organisation Tous Commerçants, deux nouveaux postes clé ont été créés : Approvisionneur Principal et Gestionnaire de Stock.

L'approvisionneur principal a pour mission principale la coordination du travail des employés pour la dépôte et la mise en rayon.

Le gestionnaire de stock a pour mission principale de fiabiliser les données Caroline et de piloter la gestion des stocks du magasin.

Afin de reconnaître la spécificité de ces deux métiers, la Direction et les partenaires sociaux décident de créer un niveau 4 C.

Cette nouvelle classification bénéficiera automatiquement à tous les salariés justifiant d'un an d'ancienneté dans le niveau 4B et en qualité d'approvisionneur principal ou gestionnaire de stock.

Le Responsable Relations Clients a notamment pour mission de contribuer à la satisfaction de la clientèle par l'optimisation de la tenue du point d'accueil et de la ligne de caisse.

Afin de reconnaître la spécificité de ce métier clé pour l'organisation des magasins, les employés occupant le poste de Responsable Relations Clients depuis au moins un an à la date du 1er avril 2017 et qui ne seraient pas déjà classifiés à un niveau supérieur, se verront proposer, au plus tôt à compter du 1er avril 2017 et au plus tard au 1er juillet 2017, un avenant à leur contrat de travail prévoyant leur évolution vers le niveau 4C avec la rémunération correspondante dès le 1er jour du mois qui suit leur acceptation dans la période du 1er avril 2017 et 1er juillet 2017.

A compter du 1er juillet 2026, afin de reconnaître leur fidélité et la qualité de leur travail accompli, leur niveau technique et leur capacité à transmettre leur savoir, les salariés Employés Commerciaux du niveau 4B bénéficieront du passage automatique à l'échelon 4C, le mois suivant la date anniversaire de leurs 20 ans d'ancienneté.

La rémunération minimale correspondant à ce niveau est fixée par la grille des salaires CSF.

L'ancienneté retenue pour l'application du présent article est l'ancienneté acquise au sein du Groupe Carrefour, soit la date d'entrée dans le Groupe Carrefour.

#### 1.1.2.2. Création de niveaux 5B et 6B

Afin de reconnaître et de valoriser l'ancienneté acquise par les salariés présents dans l'entreprise depuis plusieurs années, les partenaires sociaux et la Direction décident de mettre en place un niveau 5B et un niveau 6B.

Cette nouvelle classification bénéficiera automatiquement à tous les salariés justifiant de trois ans d'ancienneté au sein du niveau concerné.

La rémunération minimale correspondant à ces niveaux est fixée par la grille de salaire CSF.

#### 1.1.2.3. Création de niveau 7B

Afin de reconnaître et de valoriser l'ancienneté acquise par les salariés présents dans l'entreprise depuis plusieurs années, les partenaires sociaux et la Direction décident de mettre en place un niveau 7B.

Cette nouvelle classification bénéficiera automatiquement à tous les salariés justifiant de trois ans d'ancienneté au sein du niveau concerné.

La rémunération minimale correspondant au niveau 7B est de 2498 euros bruts mensuels pour un forfait annuel de 216 jours travaillés.

Ces dispositions entrent en vigueur au 1er avril 2015, avec effet rétroactif au 1er janvier 2015.

Il est précisé que ces dispositions ne modifient pas l'article 1 de l'accord sur l'aménagement et l'organisation du temps de travail de l'encadrement du 22 mai 2014 concernant le passage au niveau 8 des Directeurs de magasin.

#### 1.1.2.4. Passage du niveau 3B au niveau 3C

Afin de reconnaître et de valoriser la détention ou obtention de certains diplômes ou qualifications, de salariés présents dans l'entreprise en CDI ou CDD, les partenaires sociaux et la Direction ont décidé de mettre en place un niveau 3C pour les salariés titulaires d'un CAP, Certificat de Qualification Professionnelle (CQP) ou d'une Validation des Acquis de l'Expérience (VAE) qui exercent au sein de l'entreprise un métier en lien direct avec un de ces diplômes et travaillent à titre principal au sein d'un rayon de la Zone Marché.

A compter du 1er avril 2024, afin de reconnaître leur fidélité et la qualité de leur travail accompli, leur niveau technique et leur capacité à transmettre leur savoir, les salariés Employés Commerciaux du niveau 3B bénéficieront du passage automatique à l'échelon 3C, le mois suivant la date anniversaire de leurs 10 ans d'ancienneté.

La rémunération minimale correspondant à ce niveau est fixée par la grille des salaires CSF.

L'ancienneté retenue pour l'application du présent article est l'ancienneté acquise au sein du Groupe Carrefour, soit la date d'entrée dans le Groupe Carrefour. Les salariés accédant au niveau 3C se verront appliquer la rémunération prévue pour ce niveau.

#### 1.1.2.5. Création de niveau 7C

A compter du 1er mai 2021, les salariés de la Société CSF occupant le poste de Directeur de magasin (hors Directeur de magasin dans la pépinière) et qui ne seraient pas déjà classifiés à un niveau supérieur, passeront au statut Cadre, niveau 7C. Ces salariés bénéficieront d'une revalorisation de leur salaire, si leur salaire actuel est inférieur aux minima de la grille de salaire correspondant au niveau 7C.

De même, les Parties conviennent qu'à compter du 1er mai 2021, tout salarié embauché ou nommé sur le poste de Directeur de magasin (hors Directeur de magasin dans la pépinière) aura a minima le statut Cadre, niveau 7C.

#### 1.1.2.6. Passage du niveau 1 au niveau 2A

A compter du 1er avril 2022, la Direction proposera aux collaborateurs niveau 1 un passage vers le niveau 2A.

La rémunération minimale correspondant à ce niveau est fixée par la grille de salaire CSF.

#### 1.1.2.7. Passage du niveau 2B au niveau 2C

A compter du 1er avril 2022, afin de reconnaître et de valoriser l'ancienneté acquise par les salariés présents dans l'entreprise depuis plusieurs années, les partenaires sociaux et la Direction décident de mettre en place un niveau 2C.

A compter du 1er avril 2024, afin de reconnaître et de valoriser l'ancienneté acquise par les salariés présents dans l'entreprise depuis plusieurs années, les salariés de niveau 2B bénéficieront du passage automatique au niveau 2C, le mois suivant la date anniversaire de leurs 15 ans d'ancienneté.

La rémunération minimale correspondant à ce niveau est fixée par la grille des salaires CSF.

L'ancienneté retenue pour l'application du présent article est l'ancienneté acquise au sein du Groupe Carrefour, soit la date d'entrée dans le Groupe Carrefour.

#### 1.1.2.8. Création d'un niveau 6

A compter du 1er avril 2022, les partenaires sociaux et la Direction décident de mettre en place un niveau 6C.

Un collaborateur de niveau 6 par magasin dont la structure d'encadrement ne comporterait pas de cadres en dehors du Directeur/Directrice, se verra proposer l'accès au niveau 6C.

A compter du 1er avril 2022, les salariés de la Société CSF concernés se verront proposer une revalorisation de leur salaire, si leur salaire est inférieur aux minimas de la grille de salaire correspondant au niveau 6C.

## Article 1.2. PRIMES

### Article 1.2.1. Prime annuelle ou « 13ème mois »

Il sera fait application des dispositions de la convention collective nationale de branche avec les précisions ci-dessous. Concernant la condition d'une année d'ancienneté, elle est réputée acquise lorsque le salarié est entré dans l'entreprise au plus tard le 2 janvier.

A mi-décembre, chaque salarié potentiellement bénéficiaire percevra un acompte égal à 75 % du montant brut de la prime.

Le versement du solde de la prime annuelle interviendra avec la paye du mois de décembre (en retenant bien évidemment l'acompte et les cotisations afférentes).

La date de versement du solde (31 décembre) est considérée comme date de versement de la prime.

Si à cette date, les conditions d'attribution ne sont pas réunies, l'acompte sera retenu sur la dernière fiche de paie.

Il est précisé que les jours d'absence pour maladie professionnelle ou accident du travail n'ayant pas donné lieu à complément de salaire par l'entreprise n'auront pas d'impact (pas de proratisation) sur le calcul de la prime annuelle.

Cette disposition s'applique dès le versement de la prime annuelle 2015.

### Article 1.2.2. Prime de vacances CSF

#### 1.2.2.1. Bénéficiaires

Une prime de vacances, payable avec le bulletin de paie du mois de juin de chaque année, est attribuée à tout salarié présent dans les effectifs de l'entreprise à la date de son versement.

A compter de l'année 2020, début juin, chaque salarié potentiellement bénéficiaire de la prime de vacances percevra un acompte égal à 75 % du montant brut de la prime.

Le versement du solde de la prime de vacances interviendra avec la paie du mois de juin (en retenant bien évidemment l'acompte et les cotisations afférentes). Le prélèvement à la source de l'impôt sur le revenu auquel le salarié serait éventuellement soumis sera prélevé, le cas échéant, lors du versement du solde de la prime de vacances intervenant avec la paie du mois de juin.

La date de versement du solde (30 juin) est considérée comme la date de versement de la prime.

Si à cette date, les conditions d'attribution ne sont pas réunies, l'acompte sera retenu.

#### 1.2.2.2. Modalités de calcul

- **Employés**

Tout employé, après un an d'ancienneté continue au sein du Groupe Carrefour bénéficiera du droit à la prime dite « de vacances » dont le montant évoluera selon le principe de progressivité suivant :

- Avant la 1ère année d'ancienneté (année d'entrée) : pas de prime
- Année d'acquisition de la condition d'un an d'ancienneté révolue (année N) : calcul de la prime apprécié au 30 juin, au prorata du nombre de mois d'ancienneté au-delà de 12 mois (date anniversaire du contrat) : maximum 100 € bruts.
- Après 2 ans d'ancienneté (Année N+1) : 100 € bruts
- Après 3 ans d'ancienneté (Année N+2) : 25% de ½ mois de salaire brut de base.
- Après 4 ans d'ancienneté (Année N+3) : 50% de ½ mois de salaire brut de base
- Après 5 ans d'ancienneté (Année N+4) : 105% de ½ mois de salaire brut de base
- Après 10 ans d'ancienneté (Année N+9): 120% de ½ mois de salaire brut de base
- Après 15 ans d'ancienneté (Année N+14): 125% de ½ mois de salaire brut de base
- Après 25 ans d'ancienneté (Année N+24) : 135 % de ½ mois de salaire brut de base

- **Cadres et agents de maîtrise**

A compter de l'année 2020, le montant de la prime de vacances des Cadres et Agents de maîtrise sera réévalué chaque année du pourcentage d'augmentation de la grille des salaires minima de l'encadrement, applicable à la date de versement de la prime de vacances, accordé lors des NAO de l'année concernée (par voie d'accord collectif majoritaire uniquement).

Il est toutefois expressément prévu, en cas d'augmentation de la grille des salaires minima de l'encadrement intervenant en plusieurs fois sur l'année tel que prévu dans un accord NAO, que le pourcentage d'augmentation de la grille des salaires minima éventuel qui serait applicable après la date de versement de la prime de vacances ne sera pas pris en compte pour la réévaluation de la prime de vacances l'année suivante.

Pour l'année 2025, le montant de la prime de vacances des Cadres et Agents de maîtrise sera réévalué du même pourcentage d'augmentation que celui prévu par la grille des salaires minima de l'encadrement applicable à la date de versement de la prime de vacances.

Tout Cadre ou Agent de maîtrise bénéficiera donc d'une prime de vacances dont le montant sera, en 2026, de :

- 700 € brut pour les cadres et agents de maîtrise ayant moins de 7 ans d'ancienneté ;
- 870 € brut pour les cadres et agents de maîtrise ayant entre 7 et moins de 12 ans d'ancienneté ;
- 970 € brut pour les cadres et agents de maîtrise ayant entre 12 et moins de 15 ans d'ancienneté ;
- 1 005 € brut pour les cadres et agents de maîtrise ayant entre 15 et moins de 20 ans d'ancienneté ;
- 1 082 € brut pour les cadres et agents de maîtrise ayant entre 20 et moins de 25 ans d'ancienneté ;

- 1 160 € brut pour les cadres et agents de maîtrise ayant au moins 25 ans d'ancienneté.

La condition d'ancienneté s'apprécie au moment du versement de la prime.

**Dispositions communes**

Pour les salariés à temps partiel à la date de versement, le calcul sera réalisé au prorata de l'horaire contractuel de mai.

Pour tous les salariés, la prime sera calculée au prorata du temps de présence dans le Groupe sur les 12 derniers mois écoulés à la date du versement de la prime (cas général) ou sur la période ayant servi au calcul de la prime (cas particulier des employés ayant moins de deux ans d'ancienneté à la date du versement).

Dans ce cadre, sont assimilées à du temps de présence, les absences pour les raisons suivantes : congés payés, congés conventionnels pour évènements familiaux, jours de repos supplémentaires attribués au titre de la réduction du temps de travail, utilisation des droits ouverts par le compte épargne temps ou par des dispositifs maintenus à titre transitoire (exemple PIEC), heures de délégation, accident du travail, accident de trajet, maladie professionnelle, congé maternité ou adoption, formation économique, sociale et syndicale, formation (effectuée à la demande de l'employeur) ou résultant de dispositions légales liées à la formation des représentants du personnel en exercice, repos compensateur légal et exercice des fonctions de conseiller prud'homal.

Il en résulte que toute absence pour un autre motif sera déduite du temps de présence pour le calcul à raison de 1/365ème par jour d'absence.

Le salaire de référence tel que visé ci-dessus est égal au salaire brut de base versé en mai à l'exclusion de tout autre élément de salaire.

#### 1.2.2.3. Exclusion de la prime de vacances pour le calcul de la prime annuelle

La prime de vacances ne sera pas prise en compte pour le calcul de la prime annuelle visée à l'article 1.2.1 de cet accord.

### Article 1.2.3. Prime sur résultats EC4

Les salariés « Employé commercial de niveau 4 » bénéficieront d'une part variable annuelle sur objectifs. Cette prime individuelle ne sera versée aux salariés EC4 que sous réserve de trois mois complets de présence au sein de CSF en qualité d'Employé Commercial niveau 4. Les autres salariés de niveau 4 pourront demander le bénéfice de cette prime sous réserve de signer un avenant à leur contrat de travail pour obtenir la qualification d'Employé Commercial niveau 4.

Les employés de niveau 4 exerçant des fonctions administratives en magasin ou en siège bénéficieront d'une part variable annuelle sur objectifs dans les mêmes conditions et modalités que les employés commerciaux de niveau 4 tel que prévues par le présent article.

Cette prime individuelle est fixée en fonction de l'atteinte de 3 objectifs définis par le responsable hiérarchique en concertation avec le collaborateur lors d'un entretien. Ces 3 objectifs feront l'objet d'une note écrite remise au salarié par le supérieur hiérarchique.

Les 3 objectifs définis doivent être :

-pertinents au regard de la mission du collaborateur

-accessibles et accompagnés des moyens pour l'atteindre

-mesurables et accompagnés d'indicateurs partagés

-motivants

Chaque objectif est en correspondance avec un montant maximum, qui sera attribué à partir de l'évaluation des résultats de l'année qui vient de s'écouler (soit 300 € pour le premier objectif / 300 € pour le second objectif / 400 € pour le troisième objectif). Le total maximum de la prime est de 1 000 € pour une année pleine.

Pour les salariés à temps partiel, le calcul de cette prime individuelle s'effectuera au prorata de l'horaire contractuel. Cette prime sera calculée au prorata temporis en fonction du temps de présence au sens de la législation relative aux congés payés légaux.

En cas de désaccord sur l'appréciation de l'atteinte des objectifs, le directeur de magasin pourra être saisi pour trancher le différend. Pour ce faire, il s'appuiera sur les observations de chacune des parties.

La réalisation de l'entretien avec le responsable hiérarchique ainsi que le versement de la prime sur résultats correspondant au degré d'atteinte des objectifs de l'année passée interviendront au plus tard le 30 avril. L'absence d'objectifs fixés à cette date donnera lieu au versement de la totalité de la prime.

### Article 1.2.4. Prime de diplôme

Il est accordé aux salariés qui obtiennent un des diplômes suivants, une prime spécifique d'un montant forfaitaire de 150 € bruts.

Les diplômes ouvrant droits à cette prime sont les suivants, sous réserve qu'ils soient en relation avec l'emploi occupé et le secteur d'activité:

- CAP,
- BEP,
- Brevet technicien,
- Baccalauréat général ou professionnel,
- BTS,
- Diplôme d'ingénieur CNAM,
- Licence,
- Master 1 et 2.

Lorsqu'un des diplômes ci-dessus est obtenu par le biais d'une validation des acquis de l'expérience (VAE), le salarié bénéficiera, au lieu de la prime de 150 € bruts, d'une prime d'un montant forfaitaire de 170 € bruts, sous réserve qu'il soit en relation avec l'emploi occupé et le secteur d'activité.

Les salariés qui obtiennent un certificat de qualification professionnelle (CQP) se verront attribuer une prime d'un montant forfaitaire de 170 € bruts, sous réserve qu'il soit en relation avec l'emploi occupé et le secteur d'activité.

Pour bénéficier de l'une de ces deux primes, les conditions ci-dessous doivent être remplies:

- être titulaire d'un contrat de travail à durée indéterminée non suspendu

- ne pas bénéficier du statut étudiant

- les cours devront avoir été suivis en dehors du temps de travail, sauf les hypothèses de formation dans le cadre du plan de formation ou du congé individuel de formation.

Cette prime sera versée sur production d'un justificatif du diplôme avec la fiche de paie du mois suivant la présentation de ce justificatif.

### Article 1.2.5. Primes d'ancienneté

Les parties confirment qu'il n'existe pas de prime d'ancienneté dans le statut collectif de CSF. Néanmoins, les dispositions qui avaient pu être arrêtées par les partenaires sociaux pour « geler » ces dispositions et en conserver le bénéfice sous certaines conditions à certains salariés ne sont pas remises en cause et continueront à être appliquées aux salariés étant CSF à la date du 30 juin 2004 et ayant effectivement perçu une prime d'ancienneté avant le 31 décembre 1999.

## Article 1.3. DATE DE PAIEMENT DES SALAIRES

Les virements de paie de tous les salariés CSF seront réalisés en fin de mois.

## Article 1.4. INTÉRESSEMENT COLLECTIF DE CSF (Dispositions de l'accord à durée déterminée du 1er janvier 2026 au 31 décembre 2028)

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 2026, 2027 et 2028.

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 détermination du montant individuel à verser à chaque salarié.

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 calculer l'intéressement au niveau des unités de travail que constituent les magasins et le périmètre « Siège » et de retenir trois critères objectifs, pertinents, accessibles, mesurables et motivants :

- le critère « Chiffre d'Affaires hors essence » ;
- le taux de démarque hors essence, hors décote (pour le périmètre des magasins), ou le Net Promoter Score « Franchiseur » (au meilleur des deux critères pour le périmètre de l'établissement Siège) ;
- le critère « Net Promoter Score » ;

Le versement de cette prime est conditionné à l'atteinte d'un seuil déclencheur.

Il a ainsi été décidé de fixer le seuil de déclenchement suivant pour les exercices 2026, 2027 et 2028 : la contribution à l'activité des supermarchés France (c'est-à-dire, le résultat opérationnel courant) ne doit pas être inférieure à 0,5% du chiffre d'affaires hors taxe hors essence (C.A. H.T. H.E.) « France » (magasins intégrés et activité franchiseur).

Ces critères permettent de disposer d'une formule de calcul simple et lisible permettant de prendre en compte les performances et le développement de l'Entreprise.

Le montant individuel sera fonction de la durée de présence dans l'Entreprise au cours de l'exercice de référence afin d'assurer un partage plus juste des fruits des efforts collectifs en fonction de la contribution de chacun.

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 2026 et s'applique, en conséquence, aux exercices 2026, 2027 et 2028, 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 d'une ancienneté minimale de trois mois, 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 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 :

- 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 ;
- seront déductibles par l'Entreprise des bases retenues pour l'assiette de l'impôt sur les sociétés ;
- seront 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.

Le présent accord est conclu en considération des règles en vigueur à la date de sa signature.

En cas de remise en cause des exonérations ou d'augmentation des charges fiscales et sociales en vigueur à la date de conclusion du présent accord, les Parties se réuniront, à la demande de la plus diligente pour réexaminer les modalités de calcul de l'intéressement et discuter des éventuels aménagements à y apporter par voie d'avenant.

ARTICLE 5 : FORMULE DE CALCUL

**5.1 : Périmètre de calcul de l'intéressement**

L'intéressement est calculé au niveau des unités de travail étant précisé que constituent une unité de travail :

- chaque magasin ;
- le périmètre « siège » qui regroupe toutes les fonctions supports à savoir les salariés des sièges et des sites administratifs ainsi que du siège national.

La liste des magasins existant à la date de la signature du présent accord et des sites constituant le périmètre « siège » figure en annexe 1.

L'atteinte des objectifs par critère s'apprécie au niveau de chaque unité de travail, certains critères étant propres aux unités de travail magasins ou à l'unité de travail « siège », à l'exception du critère NPS qui s'apprécie au niveau de l'Entreprise dans son ensemble ainsi que le seuil de déclenchement visé à l'article 5.2 du présent accord.

Pour les magasins n'ayant pas appartenu à la société CSF pendant un exercice complet (du fait de leur rachat, création ou intégration en cours d'année, ou du fait de leur cession ou de leur fermeture), l'intéressement de l'exercice social d'intégration ou de sortie sera calculé comme suit :

- En cas de rachat, création ou intégration en cours d'année, l'intéressement du magasin concerné sera calculé selon la formule définie pour les personnels du périmètre « siège ». Pour les exercices suivants, l'intéressement sera calculé selon les règles applicables à chaque magasin ;

- En cas de cession ou de fermeture en cours d'année, l'intéressement du magasin concerné, si l'accord lui reste applicable, sera calculé selon la formule la plus favorable entre la formule définie pour les personnels du périmètre « siège » ou la formule définie pour chaque magasin.

Pour le personnel d'un établissement cédé ou fermé qui serait amené à être muté dans un autre établissement CSF, sous réserve qu'il remplisse les conditions d'ancienneté prévues à l'article 3 du présent accord, la prime d'intéressement sera calculée de la façon suivante :

- Pour partie, selon la formule définie pour les personnels du périmètre « siège » et ce, au prorata temporis du temps d'appartenance au magasin/siège cédé ou fermé sur l'exercice considéré ;

- Pour partie, selon l'intéressement du magasin d'accueil au prorata temporis du temps d'appartenance à cet établissement.

Les salariés dispensés d'activité au titre de leur mandat syndical, de leur statut de défenseur du salarié, de conseiller du salarié ou de juge aux prud'hommes, bénéficieront, sous réserve qu'ils remplissent les conditions d'ancienneté, de l'intéressement collectif de l'unité de travail à laquelle ils étaient rattachés avant leur dispense d'activité.

**5.2 : Seuil de déclenchement conditionnant le versement de l'intéressement collectif**

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

En tout état de cause, aucun intéressement ne pourra être distribué si la contribution de la Société à l'activité des supermarchés France (c'est-à-dire, le résultat opérationnel courant) avant calcul de l'intéressement de l'exercice est inférieure à 0,5 % du Chiffre d'Affaires hors taxe hors essence (C.A. H.T. H.E.) « France » (magasins intégrés et activité franchiseur).

Ce taux constitue un seuil minimum de rentabilité indispensable à l'entreprise pour se maintenir. En conséquence, si ce seuil n'est pas atteint, le calcul de l'intéressement ne sera pas déclenché sur l'exercice concerné et aucun intéressement collectif ne sera donc versé.

**5.3 : Montant maximal par exercice**

La formule de calcul de l'intéressement permet de déterminer un montant d'intéressement théorique : le montant de l'intéressement individuel est ensuite déterminé, à partir de ce montant théorique en appliquant les dispositions de l'article 7 ci-après.

Le montant maximal de l'intéressement est fixé sans référence au statut du collaborateur.

Pour un salarié à temps complet (temps de travail effectif de 35 heures et plus par semaine ou équivalence annuelle décomptée en heures ou en jours), il pourra atteindre un maximum de :

1 350 € pour l'année civile 2026
1 350 € pour l'année civile 2027
1 350 € pour l'année civile 2028

Ce montant ne tient pas compte de la prime de performance supplémentaire prévue à l'article 5.5.4.

Le montant indiqué ci-dessus pour les années 2027 et 2028 pourra être révisé par avenant au présent accord. Ces montants ne pourront pas être revus à la baisse.

**5.4 : Modalités de calcul de l'intéressement**

L'intéressement potentiel est calculé, dans la limite des montants maximaux définis ci-dessus, en fonction des résultats atteints par la collectivité des salariés travaillant dans l'entreprise au sein d'une même unité de travail et ce en fonction des critères suivants :

- le chiffre d'affaires hors essence (C.A. H.E.) ;
- le taux de démarque hors essence, hors décote (pour les magasins), ou le Net Promoter Score « Franchiseur » (au meilleur des deux critères pour le périmètre Siège) ;
- le Net Promoter Score (NPS).

Lorsque le seuil de déclenchement est atteint, les critères et les montants maximaux correspondants sont les suivants :

| Magasins : | 2026 | 2027 | 2028 |
|---|---|---|---|
| 1/ C.A. TTC. H.E. « magasin » | 650 € | 650 € | 650 € |
| 2/ Taux de démarque H.E. hors décote « magasin » | 350 € | 350 € | 350 € |
| 3/ Le Net Promoter Score (NPS) | 350 € | 350 € | 350 € |
| Total | 1 350 € | 1 350 € | 1 350 € |

| Périmètre Siège : | 2026 | 2027 | 2028 |
|---|---|---|---|
| 1/ C.A. HT. H.E. France | 650 € | 650 € | 650 € |
| 2/ Taux de démarque H.E. hors décote France ou Net Promoter Score (NPS) «Franchiseur» (au meilleur des deux critères) | 350 € | 350 € | 350 € |
| 3/ Le Net Promoter Score (NPS) | 350 € | 350 € | 350 € |
| Total | 1 350 € | 1 350 € | 1 350 € |

Ces critères d'intéressement pourront être revus annuellement par avenant au présent accord.

**5.5 : Objectifs**

**5.5.1 : Critère 1 : Chiffre d'Affaires Hors Essence**

Au titre de ce critère, l'intéressement est calculé au niveau de chaque unité de travail, soit, pour les magasins, en fonction de leurs résultats propres (C.A. TTC H.E « Magasin ») soit, pour le périmètre « Siège », en fonction des résultats cumulés au niveau national (C.A. H.T. H.E. « France ») : dans les deux cas, le niveau atteint est comparé avec le budget.

Il est précisé que :

- Le C.A. T.T.C. H.E. « Magasin » correspond aux recettes T.T.C. réalisées en sortie de caisse de chaque magasin en cumul annuel au 31 décembre ;
- le C.A. H.T. H.E. « France » est celui qui figure sur le reporting gestion consolidé de l'Entreprise et est constitué par la somme des Chiffres d'Affaires hors taxe de l'ensemble des magasins intégrés et de l'activité franchiseur du périmètre en cumul annuel au 31 décembre.

L'objectif de Chiffre d'Affaires à atteindre pour prétendre au montant maximum d'intéressement au titre de ce critère est constitué par le budget qui est arrêté au niveau France pour chaque unité de travail, majoré de 3% et qui figure en annexe 2.

Pour les exercices 2027 et 2028, les objectifs de C.A. pourront être révisés par avenants.

Les avenants devront être signés avant le premier jour du septième mois de chaque exercice (sauf texte ouvrant la possibilité d'une date limite postérieure). A défaut de conclusion d'un avenant, la grille plancher en annexe 3 sera applicable pour ce critère.

En fonction de l'atteinte de l'objectif, l'intéressement lié à ce critère sera calculé de la manière suivante :

| **1. C.A. H.E. *« France » (H.T.) ou « Magasin » (T.T.C.)*** | |
|---|---|
| *X = Réalisé / budget* | ***2026*** |
| X ≥ 103 % | 650 € |
| 102 % ≤ X < 103 % | 450 € |
| 101 % ≤ X < 102 % | 350 € |
| 100 % ≤ X < 101 % | 275 € |
| 99 % ≤ X < 100 % | 130 € |
| 98 % ≤ X < 99 % | 75 € |
| 97 % ≤ X < 98 % | 50 € |
| X < 97 % | 0 € |

Pour l'exercice 2026, le montant théorique de l'intéressement collectif lié au critère chiffre d'Affaires dont les modalités sont rappelées ci-dessus, ne pourra être inférieur à 25 € dès lors que le C.A. H.T. H.E. « France » tel que défini ci-dessus, arrêté au 31 décembre 2026 est au moins égal au C.A. H.T. H.E. « France » budgété pour l'exercice 2026. Cette disposition ne vient pas garantir le versement d'un intéressement : si le C.A. H.T. H.E. « France » réalisé est inférieur au niveau budgété, pour les magasins dont le C.A. H.E. TTC magasin est inférieur au seuil minimum défini dans le tableau ci-dessus, aucun intéressement ne sera versé au titre de ce critère.

**Evénements de nature exceptionnelle :**

- Si un évènement de nature exceptionnelle, c'est-à-dire extérieur, imprévisible et inévitable subi au cours de l'année civile a généré une fermeture totale ou partielle de la surface de vente de plus de 25% pendant plus de 7 jours calendaires ayant entraîné soit une remise en état du magasin soit une contraction du CA > à 20%, le critère Chiffre d'affaires sera apprécié à partir du budget et du réalisé retraités des semaines de fermeture au public.

  Les aléas climatiques ne constituent pas en soi des événements de nature exceptionnelle. En revanche, les travaux consécutifs à des intempéries pourront être considérés comme un événement exceptionnel.

- Les travaux non prévus dans les budgets entraînant des difficultés particulières d'accès au magasin (dans la galerie commerciale, sur le parking, sur la voirie d'accès direct au centre commercial) ayant entraîné des difficultés d'accès pendant plus d'un mois et impliquant une contraction du CA de plus de 20% sur le mois de survenance ou 10% sur les 3 mois qui suivent seront considérés comme des événements de nature exceptionnelle. Dans ce cas, le critère Chiffre d'affaires sera apprécié comme suit :

  a) Si les difficultés d'accès ont duré moins de 6 mois, la période concernée sera exclue du calcul. (Budget et réalisé retraités de la période concernée) ;
  b) Si les difficultés d'accès ont perduré plus de 6 mois, sera retenu le montant le plus favorable entre le montant de prime obtenu au niveau du magasin et le montant de prime obtenu au niveau du périmètre « siège ».

- Les travaux de remodeling, d'agrandissement non budgétés car reportés ou retardés de plus de 30 jours calendaires et ayant entraîné une contraction du CA de plus de 20% sur le mois de survenance seront considérés comme des événements de nature exceptionnelle. Dans ce cas, le critère Chiffre d'affaires sera apprécié comme suit :

  a) Si les travaux ont duré moins de 6 mois, la période concernée sera exclue du calcul (Budget et réalisé retraités de la période concernée) ;
  b) Si les travaux ont perduré plus de 6 mois, sera retenu le montant le plus favorable entre le montant de prime obtenu au niveau du magasin et le montant de prime obtenu au niveau du périmètre « siège ».

**5.5.2 : Critère 2 : Taux de démarque hors essence, hors décote ou Net Promoter Score «Franchiseur»**

**5.5.2.1 : Critère 2 concernant le périmètre des magasins : Taux de démarque hors essence, hors décote**

Au titre de ce critère, l'intéressement est calculé au niveau de chaque magasin en fonction de leur taux de démarque hors essence (taux de démarque HE Magasin).

Il est précisé que :

- La démarque correspond à l'écart entre la valorisation du stock théorique magasin et la valorisation du stock réel déterminé à l'inventaire. Au titre du présent accord, la démarque sera calculée de manière spécifique afin de retirer l'impact de la décote dans le calcul de ce critère.
  Entrent dans la démarque les vols, la casse, les dons aux associations, les variations tarifaires, la démarque administrative, to good to go…
  Les sinistres (ruptures froid, incendie, vol…) qui ont fait l'objet d'une déclaration au service des assurances n'entrent pas dans la démarque.

  A ce titre, la Direction s'engage à rappeler aux Directeurs de magasin durant chaque année d'application du présent accord, la nécessité de procéder à une déclaration au service des assurances en cas de survenance d'un sinistre et ce, même si le montant du sinistre est inférieur au montant de la franchise.

- Le montant de la décote sera déduit de la démarque pour calculer le taux de démarque réalisé au titre de l'année N. La décote est une provision anticipant la dépréciation de la valeur du stock d'un article selon sa vétusté.

Le taux de démarque hors essence hors décote correspond donc au ratio suivant :

$$\frac{\text{Démarque HE réalisée année N} - \text{Décote réalisée année N}}{\text{CA hors taxe, hors essence (CA HT HE) réalisé année N}} \times 100$$

Le taux de démarque H.E. hors décote « magasin » est constitué par le taux qui est calculé pour le magasin.

Le taux de démarque H.E. hors décote « France » est constitué par le taux qui est calculé sur l'ensemble des magasins (somme des C.A. H.T. H.E. et de la démarque H.E. hors décote des magasins).

Le taux de démarque H.E. hors décote est constaté pour chaque année au 31 décembre. Il est calculé avec un arrondi à la deuxième décimale.

Pour le critère taux de démarque H.E. hors décote, il sera retenu pour chaque magasin l'indicateur le plus favorable entre :

- La comparaison entre le taux de démarque H.E. hors décote réalisé par rapport au budget ;
- L'évolution du taux de démarque H.E. hors décote réalisé versus N-1.

Pour le critère taux de démarque H.E. hors décote, il convient pour obtenir la prime maximum d'un montant de 350 € :

a. Soit d'atteindre le taux budgété majoré de 0,60 point pour l'exercice 2026 ;
b. Soit d'améliorer le taux de 0,80 % par rapport à l'exercice précédent pour l'exercice 2026.

Le taux budgété est constitué par le ratio des budgets 2026 de démarque H.E. et de C.A. H.T. H.E. qui sont arrêtés au niveau des magasins et figure en annexe 2 du présent accord.

Pour les exercices 2027 et 2028, les objectifs de démarque H.E. hors décote et de C.A. H.T. H.E. permettant de calculer l'objectif de taux de démarque pourront être révisés par avenants qui devront être signés avant le premier jour du septième mois de chaque exercice (sauf texte ouvrant la possibilité d'une date limite postérieure). A défaut de conclusion d'un avenant, les grilles plancher en annexe 3 seront applicables pour ce critère.

En fonction de l'atteinte de l'objectif, l'intéressement collectif lié à ce critère sera calculé de la manière suivante :

| ***2. Taux de démarque H.E. hors décote budgété Magasin*** | |
|---|---|
| *X = réalisé* | ***2026*** |
| taux budget + 0,60 ≤ X | 350 € |
| taux budget + 0,40 ≤ X < taux budget + 0,60 | 250 € |
| taux budget + 0,20 ≤ X < taux budget + 0,40 | 200 € |
| taux budget + 0,05 ≤ X < taux budget + 0,20 | 150 € |
| taux budget – 0,10 ≤ X < taux budget + 0,05 | 100 € |
| taux budget – 0,25 ≤ X < taux budget – 0,10 | 50 € |
| X < taux budget – 0,25 | 0 € |

Ou

| ***2. Taux de démarque H.E. hors décote Magasin versus Taux N-1*** | |
|---|---|
| *X = réalisé* | ***2026*** |
| taux N-1 + 0,80 ≤ X | 350 € |
| taux N-1 + 0,60 ≤ X < taux N-1 + 0,80 | 250 € |
| taux N-1 + 0,40 ≤ X < taux N-1 + 0,60 | 200 € |
| taux N-1 + 0,20 ≤ X < taux N-1 + 0,40 | 150 € |
| taux N-1 +0,10 ≤ X < taux N-1 + 0,20 | 100 € |
| taux N-1 + 0,05 ≤ X < taux N-1 +0,10 | 50 € |
| X < taux N-1 + 0,05 | 0 € |

Pour l'exercice 2026, le calcul de l'intéressement collectif lié au critère du taux de démarque dont les modalités sont rappelées ci-dessus, ne pourra être inférieur à 50 € dès lors que le taux de démarque H.E. hors décote «France » tel que défini ci-dessus, arrêté au 31 décembre 2026 est au moins égal au taux de démarque H.E. hors décote France budgété pour l'exercice 2026. Cette disposition ne vient pas garantir le versement d'un

intéressement : si le taux de démarque H.E. hors décote « France » réalisé est inférieur au niveau budgété, pour les magasins dont le taux de démarque H.E. hors décote magasin est aux seuils minimums magasins définis dans les tableaux ci-dessus, aucun intéressement ne sera versé au titre de ce critère.

La Direction s'engage durant la période d'application du présent accord à sensibiliser les salariés des magasins en matière de lutte contre la Démarque. Cela passera notamment par un rappel des procédures applicables en matière de démarque, des formations, la nécessité d'opérer des contrôles dès la réception de la marchandise.

**5.5.2.2 : Critère 2 concernant le périmètre Siège : Taux de démarque hors essence, hors décote ou Net Promoter Score «Franchiseur»**

Au titre de ce critère l'intéressement est calculé pour le périmètre « Siège », en fonction du plus favorable entre :

- Le taux de démarque hors essence hors décote de l'Entreprise (taux de démarque HE France) ou ;
- Le Net Promoter Score «Franchiseur».

*1) Le taux de démarque hors essence hors décote de l'Entreprise (taux de démarque HE France)*

Il est précisé que :

- La démarque correspond à l'écart entre la valorisation du stock théorique magasin et la valorisation du stock réel déterminé à l'inventaire. Au titre du présent accord, la démarque sera calculée de manière spécifique afin de retirer l'impact de la décote dans le calcul de ce critère.
  Entrent dans la démarque les vols, la casse, les dons aux associations, les variations tarifaires, la démarque administrative, to good to go…
  Les sinistres (ruptures froid, incendie, vol…) qui ont fait l'objet d'une déclaration au service des assurances n'entrent pas dans la démarque.

  A ce titre, la Direction s'engage à rappeler aux Directeurs de magasin durant chaque année d'application du présent accord, la nécessité de procéder à une déclaration au service des assurances en cas de survenance d'un sinistre et ce, même si le montant du sinistre est inférieur au montant de la franchise.

- Le montant de la décote sera déduit de la démarque pour calculer le taux de démarque réalisé au titre de l'année N. La décote est une provision anticipant la dépréciation de la valeur du stock d'un article selon sa vétusté.

Le taux de démarque hors essence hors décote correspond donc au ratio suivant :

$$\frac{\text{Démarque HE réalisée année N} - \text{Décote réalisée année N}}{\text{CA hors taxe, hors essence (CA HT HE) réalisé année N}} \times 100$$

Le taux de démarque H.E. hors décote France est constitué par le taux qui est calculé sur l'ensemble des magasins (somme des C.A. H.T. H.E. et de la démarque H.E. hors décote des magasins).

Le taux de démarque H.E. hors décote est constaté pour chaque année au 31 décembre. Il est calculé avec un arrondi à la deuxième décimale.

Pour le critère taux de démarque H.E. hors décote, il convient, pour obtenir la prime maximum d'un montant de 350 € d'atteindre le taux budgété majoré de 0,60 point pour l'exercice 2026.

Ce taux budgété est constitué par le ratio des budgets 2026 de démarque H.E. et de C.A. H.T. H.E. qui sont arrêtés au niveau France pour le périmètre « siège » ou au niveau des magasins et figure en annexe 2 du présent accord.

Pour les exercices 2027 et 2028, les objectifs de démarque H.E. hors décote et de C.A. H.T. H.E. permettant de calculer l'objectif de taux de démarque pourront être révisés par avenants qui devront être signés avant le premier jour du septième mois de chaque exercice (sauf texte ouvrant la possibilité d'une date limite postérieure). A défaut de conclusion d'un avenant, la grille plancher en annexe 3 sera applicable pour ce critère.

En fonction de l'atteinte de l'objectif, l'intéressement collectif lié à ce critère sera calculé de la manière suivante :

| ***Taux de démarque H.E. hors décote budgété France*** | |
|---|---|
| *X = réalisé* | ***2026*** |
| taux budget + 0,60 ≤ X | 350 € |
| taux budget + 0,40 ≤ X < taux budget + 0,60 | 250 € |
| taux budget + 0,20 ≤ X < taux budget + 0,40 | 200 € |
| taux budget + 0,05 ≤ X < taux budget + 0,20 | 150 € |
| taux budget – 0,10 ≤ X < taux budget + 0,05 | 100 € |
| taux budget – 0,25 ≤ X < taux budget – 0,10 | 50 € |
| X < taux budget – 0,25 | 0 € |

La Direction s'engage durant la période d'application du présent accord à sensibiliser les salariés des magasins en matière de lutte contre la Démarque. Cela passera notamment par un rappel des procédures applicables en matière de démarque, des formations, la nécessité d'opérer des contrôles dès la réception de la marchandise.

*2) Le Net Promoter Score «Franchiseur»*

Afin de pouvoir apprécier l'évolution du niveau de qualité de l'appui opérationnel et des prestations délivrées aux magasins franchisés par la Société (excellence opérationnelle, qualité de service, capacité du franchiseur à accompagner et développer l'entrepreneuriat, etc.), un questionnaire sera déployé 4 fois au cours de l'exercice annuel afin d'interroger l'ensemble des magasins en vue de déterminer le «NPS Franchiseur».

Les questions retenues pour mesurer l'évolution du niveau de qualité de l'appui opérationnel et des prestations délivrées aux magasins franchisés sont les suivantes :

- Recommanderiez-vous Carrefour comme Franchiseur ?
- Êtes-vous satisfait du marketing de l'enseigne Carrefour ?
- Êtes-vous satisfait des relations commerciales suivantes ?
- Êtes-vous satisfait des éléments suivants liés à l'accompagnement commercial ?
- Êtes-vous satisfait des services suivants liés à la logistique ?
- Êtes-vous satisfait des services suivants liés à l'IT ?
- Êtes-vous satisfait des relations et prestations des fonctions supports suivantes ?

Les réponses possibles sont des notes allant de 0 à 10. La note attribuée par chaque magasin détermine la catégorie dans laquelle il sera classé pour chaque item :

- Détracteurs : pour les répondants attribuant une note de 0 à 6 ;
- Neutres : pour ceux attribuant une note de 7 à 8 ;
- Promoteurs : pour ceux attribuant une note de 9 à 10.

Il est calculé un NPS Franchiseur pour chaque item qui se situe dans une fourchette allant de -100 à 100.

Pour calculer le NPS Franchiseur, il convient de convertir le nombre de répondants de chacune des catégories (Promoteurs, Neutres, Détracteurs) en pourcentage, puis de soustraire du pourcentage de Promoteurs, le pourcentage de Détracteurs.
Les réponses de la catégorie Neutres ne sont pas prises en compte dans la formule du NPS pour chaque item qui est donc la suivante :

- NPS Franchiseur =% de Promoteurs - % de Détracteurs

Le score NPS Franchiseur pris en compte pour déterminer le montant de l'intéressement correspond à la moyenne des scores obtenus sur chacune des questions indiquées ci-dessus obtenues au cours des 4 campagnes de l'exercice annuel.

Le score NPS Franchiseur retenu pour le calcul de l'intéressement collectif correspond à la meilleure des 4 moyennes obtenues au cours des 4 campagnes réalisées lors de l'exercice annuel.

Pour le critère NPS Franchiseur, il convient, pour obtenir la prime maximum d'un montant de 350 € d'atteindre la note de 52 pour l'exercice 2026.

Pour les exercices 2027 et 2028, l'objectif NPS Franchiseur pourra être révisé par avenants qui devront être signés avant le premier jour du septième mois de chaque exercice (sauf texte ouvrant la possibilité d'une date limite postérieure). A défaut de conclusion d'un avenant, la grille plancher en annexe 3 sera applicable pour ce critère.

En fonction de l'atteinte de l'objectif, l'intéressement collectif lié à ce critère sera calculé de la manière suivante :

| ***NPS Franchiseur*** | |
|---|---|
| *X = NPS Franchiseur* | ***2026*** |
| X ≥ 52 | 350 € |
| 52 > X ≥ 47 | 275 € |
| 47 > X ≥ 42 | 200 € |
| 42 > X ≥ 40 | 50 € |
| X < 40 | 0 € |

**5.5.3 : Critère 3 : Le Net Promoter Score : NPS**

Ce critère est calculé au niveau national pour l'ensemble des unités de travail.

Le NPS est une mesure de l'engagement client qui permet d'évaluer l'expérience, la satisfaction clients. Après leur passage en caisses, les clients, qui ont un email « opt-in »[1] et passent leur carte de fidélité lors du passage en caisse, sont sollicités par email pour répondre au NPS. La question qui leur est posée est la suivante « *Sur la*

[1] C'est-à-dire qui acceptent d'être sollicités dans le cadre d'une prospection directe.

*base de votre expérience récente chez Carrefour et sur une échelle de 0 à 10, dans quelle mesure recommanderiez-vous Carrefour à un proche ou à un collègue ?* ».

L'e-mail est envoyé à J+1 du passage en magasin. Un client est sollicité tous les 15 jours maximum.

Les réponses possibles sont des notes allant de 0 (très peu probable) à 10 (très probable). La note attribuée par le client détermine la catégorie dans laquelle il sera classé.

- Détracteurs : pour les répondants attribuant une note de 0 à 6
- Neutres : pour ceux attribuant une note de 7 ou 8
- Promoteurs : pour ceux attribuant une note de 9 ou 10

Le score NPS se situe dans une fourchette allant de -100 à 100.

Pour calculer le Net Promoter Score, il convient de convertir le nombre de répondants de chacune des catégories (Promoteurs, Neutres et Détracteurs) en pourcentage, puis de soustraire du pourcentage de promoteurs le pourcentage de détracteurs.

Les réponses de la catégorie « neutres » ne sont pas prises en compte dans la formule du Net Promoter Score (NPS) qui est donc la suivante :
NPS = % de promoteurs - % de détracteurs
Le nombre final obtenu correspond au score NPS.

Par exemple, si sur 1 000 répondants, 450 sont dits « promoteurs » (45%) et 250 clients sont dits « détracteurs » (25 %), le Net Promoter Score est de 20 (45 – 25).

Le score NPS retenu pour le calcul de l'intéressement collectif correspond à la moyenne annuelle au niveau national des résultats mensuels obtenus par les magasins intégrés de la société CSF au cours de l'année 2026.
Le score NPS est constaté au 31 décembre au niveau national pour l'ensemble de l'Entreprise.

Pour le critère NPS, il convient, pour obtenir la prime maximum d'un montant de 350 € d'atteindre un NPS de 52 au sein du périmètre des magasins intégrés de la Société CSF.

Pour les exercices 2027 et 2028, les objectifs du NPS seront fixés par avenants qui devront être signés avant le premier jour du septième mois de chaque exercice (sauf texte ouvrant la possibilité d'une date limite postérieure). A défaut de conclusion d'un avenant, la grille plancher en annexe 3 sera applicable pour ce critère.

En fonction de l'atteinte de l'objectif, l'intéressement collectif lié à ce critère sera calculé de la manière suivante :

| **Net Promoter Score (NPS) = X** | ***2026*** |
|---|---|
| X ≥ 52 | 350 € |
| 51 ≤ X < 52 | 315 € |
| 50 ≤ X < 51 | 300 € |
| 49 ≤ X < 50 | 265 € |
| 48 ≤ X < 49 | 250€ |
| 47 ≤ X < 48 | 190 € |
| 46 ≤ X < 47 | 150 € |
| 45 ≤ X < 46 | 90 € |
| 44 ≤ X < 45 | 50 € |
| X < 44 | 0 € |

Il sera présenté chaque année en commission de suivi l'état mensuel du NPS des magasins intégrés de la Société CSF.

**5.5.4 : Prime de performance supplémentaire de 150€**

Pour l'exercice 2026, les Parties ont souhaité que le montant de l'intéressement calculé suivant les dispositions du présent article 5 puisse être amélioré pour les salariés des magasins réalisant un certain niveau de performance.

Ainsi, lorsque le chiffre d'affaires TTC hors essence réalisé par un magasin est strictement supérieur à 100% du chiffre d'affaires budgété et que le taux de démarque budgété est amélioré à hauteur de +0,30%, une prime de performance supplémentaire de 150 € sera accordée à ses salariés.

Cette prime concerne potentiellement tous les magasins dès lors qu'ils atteignent ce double objectif.

Cette prime vient compléter la prime d'intéressement principale :

- Elle ne peut pas être versée si le seuil de déclenchement visé à l'article 5.2 n'est pas atteint ;
- Son montant est individualisé dans les conditions de l'article 7, de même que le montant de la prime d'intéressement principale qu'elle complète.

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 D'INTÉRESSEMENT

Le montant d'intéressement théorique déterminé en application de l'article 5 sera individualisé selon les modalités suivantes :

Ce montant d'intéressement théorique est proratisé en fonction de la durée de présence 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
- les heures chômés au titre d'une période d'activité partielle de l'Entreprise.

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 non assimilée à du temps de présence sera déduite pour le calcul de l'intéressement.

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

Pour les salariés à temps partiel, la 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 affectée 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

[2] En application de la classification des FCPE définie par l'Autorité des Marchés Financiers (cf. instruction AMF n°2011-21)

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.

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.

[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

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

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

Elle sera composée de deux membres de chaque organisation syndicale signataire du présent accord, de deux membres du Comité Social et Economique Central de la société CSF désignés en Comité Social et Economique Central et d'au maximum, trois représentants de la Direction.

Cette commission se réunira deux fois par an au cours de chaque année d'application du présent accord.

Elle aura pour objet :

- De prendre connaissance avant chaque versement des éléments chiffrés pour la détermination de l'intéressement collectif ;
- De demander les informations nécessaires à la compréhension des chiffres et leur évolution ;
- D'examiner les difficultés d'application éventuelles.

En outre, la Direction présentera à chacun des CSE d'Etablissement les résultats de l'intéressement collectif des unités de travail relevant de leur Etablissement (« région »).

## Article 1.5. ACCORD D'INTÉRESSEMENT GROUPE CARREFOUR FRANCE DU 24 JUIN 2024 ET SON AVENANT DE MISE EN CONFORMITÉ DU 25 NOVEMBRE 2024

# ACCORD D'INTERESSEMENT DE GROUPE CARREFOUR FRANCE

**PRÉAMBULE**

Le Groupe Carrefour est composé en France de différentes sociétés ayant des activités distinctes et exclusives sur le territoire national soit au titre d'une activité commerciale (hypermarchés, supermarchés, proximité, commerce électronique, commerce de gros, services financiers, assurances, voyages, centres d'appels ...), soit au titre d'un métier dont la finalité est l'apport d'un service par la mise en commun de moyens (informatique, structures de négociation et approvisionnement, logistique, administratif).

Ces différentes sociétés contribuent toutes, directement ou indirectement, au résultat opérationnel du Groupe en France.

Ainsi, conformément aux dispositions des articles L. 3311-1 et suivants du Code du travail, les partenaires sociaux ont décidé d'instituer un régime d'intéressement du personnel des sociétés parties à l'Accord, ci-après dénommées les « Sociétés » ou le « Groupe », régi :

- par les dispositions susvisées et les textes ultérieurs les complétant ou les modifiant,
- par les stipulations du présent Accord.

Le présent Accord s'inscrit dans la volonté du Groupe Carrefour de tenir compte des efforts de ses salariés en vue du développement et de l'amélioration de ses résultats et performances.

C'est pourquoi les Parties ont souhaité reconduire et adapter les principes mis en œuvre dans les précédents accord d'intéressement et baser le calcul de l'intéressement sur le Résultat Opérationnel Courant du Groupe : ce critère permet de disposer d'une formule de calcul simple et lisible qui associe le personnel de l'ensemble des Sociétés parties à l'Accord aux résultats opérationnels réalisés par le Groupe Carrefour sur le territoire français et reflète ainsi les performances et le développement de l'Entreprise.

En outre, la négociation a également porté sur la mise en œuvre des dispositions de l'article L. 3346-1 du code du travail issu de la loi n°2023-1107 du 29 novembre 2023.

La répartition de l'intéressement sera fonction des salaires perçus par les salariés bénéficiaires au cours de l'exercice, afin d'assurer un partage juste des fruits des efforts collectifs en fonction de la contribution de chacun.

Le présent Accord d'intéressement vient par ailleurs compléter :

- l'accord de participation de Groupe qui est négocié et conclu parallèlement. Il est rappelé que le versement de la participation, le cas échéant, demeure acquis aux salariés bénéficiaires en tout état de cause quels que soient les montants déterminés par le présent Accord ;

- Et les éventuels intéressements spécifiques négociés, conclus et applicables au niveau de chacune des Sociétés de manière à reconnaitre les performances particulières de celles-ci.

Eu égard à son caractère par nature aléatoire, le montant global de l'intéressement ne découle pas d'une décision des Parties signataires mais uniquement des règles de calculs définies dans le présent Accord. Il est variable suivant les exercices et peut être nul.

Les Parties signataires s'engagent à accepter les résultats tels qu'ils ressortent des calculs.

En conséquence, les Parties signataires ne considèrent pas l'intéressement versé à chaque intéressé comme un avantage acquis.

De même, les sommes attribuées aux salariés en application du présent Accord, ne se substituent à aucun élément de rémunération en vigueur antérieurement dans les Sociétés concernées.

## 1. OBJET DE L'ACCORD

Le présent Accord a pour objet de définir :

- son cadre et sa durée d'application ;

- les salariés bénéficiaires de l'intéressement ;

- les conditions et les modalités de calcul de l'intéressement ;

- les critères et les modalités de répartition des produits de l'intéressement entre les bénéficiaires ;

- la période de versement des éventuelles primes d'intéressement ;

- les modalités d'information individuelle et collective du personnel ;

- les modalités d'information des salariés sur l'affectation de l'intéressement ;

- 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 sera pas prévu par le présent Accord sera régi par les textes en vigueur relatifs à l'intéressement des salariés et, s'il y a lieu, par tout avenant qui pourrait être ultérieurement conclu.

## 2. CHAMP D'APPLICATION

***Sociétés concernées à la date de conclusion de l'Accord***

Le présent Accord s'applique à la Société Carrefour SA et aux Sociétés du Groupe Carrefour en France dont la liste figure en annexe.

Au sens du présent Accord, sont considérées comme appartenant au Groupe Carrefour en France les sociétés répondant aux critères cumulatifs suivants :

- être détenues, directement ou indirectement, à 50% ou plus par Carrefour SA, ou par une ou plusieurs sociétés parties à l'Accord,
- être incluses dans le périmètre de consolidation par intégration globale du Groupe Carrefour,
- être immatriculées au registre du commerce et des sociétés en France.

***Évolution du périmètre de l'Accord postérieurement à la date de sa signature***

❖ **Entrée dans le périmètre de l'Accord**

Les sociétés répondant à la condition d'appartenance au Groupe Carrefour en France – telle que définie ci-dessus – seront intégrées dans le champ d'application de l'Accord sous réserve de la conclusion d'un avenant au niveau du Groupe (ci-après l'« Avenant d'adhésion ») obéissant aux mêmes règles de conclusion et de dépôt que l'Accord.

Pour que l'intégration d'une Société dans le champ d'application de l'Accord soit prise en compte pour l'exercice en cours, l'Avenant d'adhésion doit être conclu avant la fin de la première moitié de l'exercice concerné. Si l'Avenant d'adhésion est conclu après cette date, l'intégration ne produira effet qu'à compter de l'exercice suivant.

❖ **Sortie du périmètre de l'Accord**

Dès qu'une Société cesse de remplir la condition d'appartenance au Groupe Carrefour en France telle que définie ci-dessus (notamment si elle vient à être consolidée selon la méthode de la mise en équivalence), elle sort automatiquement du périmètre de l'Accord et cesse d'en bénéficier dès cette date.

Dans ce cas, la direction du Groupe Carrefour notifie à la direction de la Société concernée sa sortie du champ d'application de l'Accord. Une copie de cette notification est également adressée aux organisations syndicales signataires de l'Accord ainsi qu'à la DREETS.

Toute disparition d'une Société concernée par le présent Accord, notamment par voie de fusion absorption ou de transmission universelle de patrimoine, sera prise en compte à la date convenue de prise d'effet de l'opération, sauf disposition contraire et spécifique à chaque opération.

❖ **Information du Comité de Groupe Français sur l'évolution du périmètre de l'Accord et mise à jour de la liste des Sociétés concernées annexée au présent Accord**

Les adhésions et sorties des Sociétés du périmètre de l'Accord font l'objet d'une information du Comité de Groupe Français.

La liste annexée au présent Accord sera actualisée afin de prendre en compte ces évolutions.

## 3. DETERMINATION DU MONTANT GLOBAL D'INTÉRESSEMENT GROUPE

### 3.1. Condition de versement d'une prime d'intéressement

Il est expressément convenu qu'aucun intéressement ne sera versé si le Résultat Opérationnel Courant du Groupe (« ROC Groupe ») tel que déterminé à l'article 3.2 ci-dessous est, sur un exercice considéré, inférieur à 100 Millions d'euros.

### 3.2. Modalités de calcul du montant global d'intéressement Groupe

Le montant global d'intéressement Groupe (« MGI Groupe ») à répartir entre l'ensemble des Bénéficiaires sera calculé pour chaque exercice en fonction d'un pourcentage du ROC Groupe de l'exercice considéré, duquel sera déduit le montant de la Réserve Spéciale de Participation du Groupe (« RSP Groupe ») de ce même exercice :

**MGI Groupe = (X % x ROC Groupe) — RSP Groupe**

Le pourcentage (« X ») à appliquer dans la formule de calcul du MGI Groupe sera fixé par tranche du Résultat Opérationnel Courant réalisé :

| Tranches du ROC de l'exercice | Taux appliqué à la tranche |
|---|---|
| De 0 à 100 millions d'euros | 25,00% |
| Plus de 100 millions à 200 millions d'euros | 20,00% |
| Plus de 200 millions à 400 millions d'euros | 15,00% |
| Plus de 400 millions à 500 millions d'euros | 9% |
| Plus de 500 millions d'euros à 850 millions d'euros | 5% |
| Plus de 850 millions d'euros à 1 milliard 200 millions d'euros | 3% |
| Plus de 1 milliard 200 millions d'euros | 1% |

Le Résultat Opérationnel Courant Groupe retenu pour l'application du présent Accord est la somme des résultats opérationnels courants de chaque Société entrant dans le champ d'application de l'Accord, majorée de l'intéressement chargé issu du présent Accord ainsi que de la participation chargée, issue de l'accord de participation de Groupe, compris dans ces résultats.

Le résultat opérationnel courant correspond à la marge des activités courantes diminuée des frais généraux et des amortissements et provisions.

- La marge des activités courantes correspond à la somme du chiffre d'affaires hors taxes et des autres revenus, diminuée du coût de revient des ventes.
    - *Les autres revenus comportent les produits financiers et commissions issus de l'activité des sociétés financières, les revenus de location et de sous-location et les revenus divers.*

- *Le coût de revient des ventes intègre les achats et variations de stock ainsi que d'autres coûts essentiellement composés des coûts des produits vendus par les sociétés financières, des produits liés à l'escompte ainsi que des écarts de change générés par les achats de marchandises.*

⇨ Les frais généraux comportent les frais de personnel, les locations immobilières, les redevances de location gérance, l'entretien et les réparations, les honoraires, la publicité, les impôts et taxes, l'énergie et l'électricité et les autres frais généraux.

Le résultat opérationnel courant retenu s'entend après écritures de retraitement et de reclassement de consolidation. L'élimination des comptes réciproques est sans impact sur le résultat opérationnel courant retenu.

**Le montant de la Réserve Spéciale de Participation du Groupe** venant en déduction du montant d'intéressement issu du pourcentage du ROC Groupe de l'exercice tel que défini ci-dessus sera déterminé en application de l'accord de Participation Groupe Carrefour conclu entre les parties concomitamment au présent Accord.

### 3.3. Plafonnement du montant global d'intéressement Groupe

Le MGI Groupe distribué aux salariés est plafonné à 20% des salaires bruts déterminés selon les règles prévues à l'article L. 242-1 du Code de la sécurité sociale versés, au titre de l'exercice considéré, à l'ensemble des salariés des Sociétés parties au présent Accord.

Pour la détermination de ce plafond, il conviendra de tenir également compte des primes versées au titre des éventuels accords d'intéressement spécifiques conclus au niveau de chacune des Sociétés parties à l'Accord.

Si la somme de (i) la contribution d'une Société à l'intéressement issu du présent Accord (telle que définie à l'article 3.4 ci-dessous) et (ii) de la prime d'intéressement issue de l'accord spécifique de ladite Société dépasse le plafond de 20 % des salaires bruts versés par cette dernière, l'excédent viendra alors en déduction de la contribution de l'intéressement issu du présent Accord.

### 3.4. Contribution respective des Sociétés signataires et adhérentes au versement des primes d'intéressement

La charge correspondant au versement de l'intéressement tel que déterminé aux paragraphes ci-avant est répartie entre les Sociétés signataires et adhérentes au prorata des salaires bruts versés, selon les règles prévues à l'article L. 242-1 du Code de la sécurité sociale, au titre de l'exercice considéré.

### 3.5. Modification de l'environnement juridique

Le présent Accord est conclu en considération des règles en vigueur à la date de sa signature.

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

De même, en cas de remise en cause des exonérations ou l'augmentation des charges fiscales, sociales, patronales en vigueur à la date de conclusion du présent Accord, les Parties se réuniront, à la demande de la plus diligente pour réexaminer les modalités de calcul de l'intéressement et discuter des éventuels aménagements à y apporter par voie d'avenant. Par ailleurs, le présent Accord a été déterminé sur les fondements des normes et du plan comptable en vigueur à la date de sa conclusion.

En conséquence, en cas de changement des normes comptables modifiant l'équilibre du présent Accord notamment par un impact sur le ROC Groupe, les dispositions de l'article 3.2 concernant les modalités de calcul de l'intéressement seront de fait

remises en cause et ne pourront plus s'appliquer et produire leurs effets. Il est convenu expressément que les Parties se réuniront afin d'examiner les modifications à apporter par voie d'avenant aux dites modalités de calcul afin de respecter les équilibres économiques qui ont prévalu à la conclusion du présent Accord. L'avenant sera alors signé et rendu effectif conformément aux dispositions réglementaires requises pour préserver les conditions d'exonérations sociales et fiscales de l'intéressement collectif.

## 4. SALARIÉS BENEFICIAIRES

Les salariés de chaque Société bénéficiant de l'intéressement afférent à un exercice sont tous les salariés comptant au moins trois mois d'ancienneté dans le Groupe.

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

Dans les Sociétés parties à l'Accord qui emploient au moins 1 salarié et moins de 250 salariés, bénéficient également de l'intéressement les dirigeants sociaux ou chefs d'entreprise visés à l'article L. 3312-3 du Code du travail, ainsi que, le cas échéant, le conjoint ou le partenaire lié par un pacte civil de solidarité du chef d'entreprise s'il a le statut de conjoint collaborateur ou de conjoint associé mentionné à l'article L. 121-4 du Code de commerce ou à l'article L. 321-5 du Code rural et de la pêche maritime, sous réserve de la condition d'ancienneté.

## 5. CALCUL DES DROITS INDIVIDUELS A LA PRIME D'INTÉRESSEMENT

Le montant global d'intéressement, tel que déterminé en application des dispositions de l'article 3 ci-avant, est réparti entre les Bénéficiaires, désignés à l'article 4 ci-avant, proportionnellement aux salaires bruts, déterminés selon les règles prévues à l'article L. 242-1 du Code de la sécurité sociale, perçus par chaque salarié au cours de l'exercice de référence au sein d'une ou plusieurs Sociétés du Groupe parties au présent Accord. Le cas échéant, pour les dirigeants sociaux ou chef d'entreprise visés à l'article précédent, la répartition est basée sur le revenu professionnel qu'ils ont perçu (imposé à l'impôt sur le revenu au titre de l'année précédente) pris en compte dans la limite d'un plafond égal au salaire le plus élevé versé dans la société. Si le conjoint/partenaire de PACS bénéficie de l'intéressement, la répartition sera proportionnelle aux salaires sur la base d'un montant forfaitaire égal à 25% du plafond annuel de la sécurité sociale.

Pour les périodes de congés de maternité ou d'adoption, de congé de paternité et d'accueil de l'enfant, les congés de deuil, les absences provoquées par un accident du travail ou 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, le salaire retenu est celui qui aurait été versé si le salarié concerné avait travaillé.

Les salaires servant de base à la répartition sont pris en compte, pour chaque bénéficiaire, dans la limite d'une somme égale à trois fois le plafond annuel de la Sécurité Sociale.

Le montant des droits susceptibles d'être attribués à un même salarié pour un même exercice ne peut excéder une somme égale à 75% du plafond annuel de la sécurité sociale.

Pour la détermination de ce plafond, il conviendra également de tenir compte de l'éventuelle prime perçue par le salarié au titre de l'accord d'intéressement spécifique applicable au sein de sa Société d'appartenance.

Si la somme de la prime d'intéressement issu du présent Accord et la prime d'intéressement issu de l'accord spécifique de sa Société d'appartenance dépasse la limite de 75% du plafond annuel de sécurité sociale, l'excédent viendra alors en déduction du montant de la prime d'intéressement perçue par le salarié concerné au titre du présent Accord.

Par ailleurs, le plafond dont il convient de tenir compte est le plafond applicable lors de l'exercice considéré. Toutefois, lorsque le salarié n'a pas accompli une année entière de présence dans le Groupe, le plafond est calculé au prorata de la durée de présence aux effectifs.

Les sommes qui n'auraient pu être mises en distribution en raison des limites définies par le présent article seront immédiatement réparties au profit des salariés dont les droits acquis sont inférieurs à 75% du plafond annuel de la sécurité sociale, selon les mêmes modalités de répartition.

En aucun cas ce plafond ne pourra être dépassé du fait de cette répartition supplémentaire.

Si des sommes subsistent encore après cette nouvelle répartition, il est procédé à une nouvelle répartition entre tous les salariés n'ayant pas atteint ce plafond, et ainsi de suite.

### 6. DELAI DE VERSEMENT DE L'INTÉRESSEMENT

Les sommes revenant au salarié au titre de l'intéressement collectif seront versées une fois par an, et au plus tard avant le dernier jour du cinquième mois suivant la clôture de l'exercice au titre duquel il est attribué.

Passé ce délai, elles seront majorées d'un intérêt de retard prévu par la réglementation en vigueur (i.e. au jour de la conclusion du présent Accord, un intérêt de retard égal à 1,33 fois le taux de rendement moyen des obligations des sociétés privées mentionné à l'article 14 de la loi n°47-1775 du 10 septembre 1947 portant statut de la coopération). Cet intérêt de retard courra à partir du premier jour du sixième mois suivant la date de clôture de l'exercice au titre duquel l'intéressement est attribué, et ce jusqu'à la date de remise effective de ces sommes aux salariés.

### 7. MODALITÉS DE VERSEMENT DE L'INTÉRESSEMENT

Les sommes versées en application du présent Accord donnent lieu à prélèvement de la contribution sociale généralisée (CSG) et de la Contribution au Remboursement de la Dette Sociale (CRDS).

Ces sommes, y compris l'intérêt de retard éventuel, sont, au choix du salarié :

- soit perçues immédiatement par celui-ci,
- soit versées dans le Plan d'Epargne d'Entreprise de Groupe CARREFOUR FRANCE (PEG),
- soit versées dans le Plan d'Épargne Retraite d'Entreprise Collectif CARREFOUR FRANCE (PERCOL).

#### 7.1. DISPONIBILITÉ IMMÉDIATE

Les Bénéficiaires de l'Accord peuvent, à l'occasion de chaque versement effectué au titre du présent Accord d'intéressement, demander le versement immédiat de tout ou partie des sommes qui leur reviennent.

La demande du Bénéficiaire est formulée dans un délai de quinze jours à compter de la date à laquelle il a été informé du montant qui lui est attribué.

Dans cette hypothèse, les sommes perçues sont soumises à l'impôt sur le revenu.

### 7.2. Affectation des droits

Lorsqu'elles sont placées sur le Plan d'Epargne d'Entreprise de Groupe CARREFOUR FRANCE (PEG) ou le Plan d'Épargne Retraite d'Entreprise Collectif CARREFOUR FRANCE (PERCOL), les sommes sont immédiatement employées en parts et fractions de part d'un ou plusieurs Fonds Commun de Placement d'Entreprise (« FCPE ») dont chaque salarié reçoit autant de parts et, le cas échéant, de fractions de part que le permet le montant de ses droits en fonction du prix d'émission de la part et, le cas échéant, de la fraction de part le jour de l'attribution.

Les FCPE pouvant recevoir les primes d'intéressement sont fixés dans les règlements du PEG et du PERCOL.

Les sommes ainsi affectées sont exclues de l'assiette de l'impôt sur le revenu et sont gérées dans les conditions prévues par les règlements de ces plans. Elles font notamment l'objet d'une indisponibilité de 5 ans, en cas d'affectation au PEG, ou jusqu'à la retraite, en cas d'affectation au PERCOL, sous réserve des cas de déblocages anticipés prévus par la loi et la réglementation. Elles pourront faire l'objet d'un éventuel abondement dans les conditions prévues par les règlements de ces plans.

### 7.3. Exercice de l'option

Le choix entre les différents FCPE ou pour le versement immédiat est effectué chaque année par le salarié par tout moyen.

A défaut de choix dans le délai indiqué de quinze jours (versement immédiat ou placement sur un FCPE) le placement sera effectué sur le Plan d'Epargne d'Entreprise de Groupe (PEG), dans les conditions prévues au règlement du plan.

Le Bénéficiaire est présumé avoir été informé du montant qui lui est attribué à l'issue d'un délai de 4 jours calendaires suivant la date de la notification lui permettant de prendre connaissance de cette information. Le délai de 15 jours, laissé au Bénéficiaire pour faire connaître son choix est calculé à compter de l'expiration de délai de 4 jours.

## 8. INFORMATION RELATIVE A L'INTÉRESSEMENT

Le présent Accord est porté à la connaissance des salariés par voie d'affichage.

Il fera l'objet d'une note d'information, conformément à l'article D. 3313-8 du Code du travail.

Conformément à la législation en vigueur, les salariés bénéficiaires et les nouveaux embauchés se voient remettre un livret d'épargne salariale présentant les différents dispositifs d'épargne salariale présents dans leur Société et le Groupe.

Lors de la répartition de l'intéressement, chaque salarié recevra une fiche distincte du bulletin de paie mentionnant :

- le montant global de l'intéressement ;
- le montant moyen perçu par les Bénéficiaires ;
- le montant des droits attribués à l'intéressé ;
- la retenue opérée au titre de la contribution sociale généralisée et de la contribution au remboursement de la dette sociale ;
- lorsque l'intéressement est investi sur un plan d'épargne salariale, la date à partir de laquelle les droits nés de cet investissement seront négociables ou exigibles et les cas dans lesquels ces droits pourront 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 également, en annexe, une note rappelant les règles essentielles de calcul et de répartition prévues par l'Accord d'intéressement.

Sauf opposition du Bénéficiaire concerné, la remise de cette fiche peut être effectuée par voie électronique, dans des conditions de nature à garantir l'intégrité des données.

En cas de changement d'adresse, il appartiendra au Bénéficiaire d'en aviser la direction ainsi que le teneur de compte en temps utile.

En cas de départ du salarié de la Société, son employeur lui demandera de lui communiquer l'adresse à laquelle il pourra l'informer de ses droits et de le prévenir de ses changements d'adresse éventuels.

Lorsqu'un salarié qui a quitté la Société ne peut être atteint à la dernière adresse indiquée par lui, les sommes et droits lui revenant sont conservés par l'organisme gestionnaire auprès duquel l'intéressé peut les réclamer dans les conditions légales et réglementaires en vigueur.

## 9. Négociation sur la définition d'une augmentation exceptionnelle des bénéfices et clause spécifique sur la réalisation de bénéfices exceptionnels

### 9.1. Négociation sur la définition d'une augmentation exceptionnelle des bénéfices

Conformément à l'article L. 3346-1 du Code du travail les Parties ont engagé une négociation sur la définition d'une augmentation exceptionnelle de son bénéfice net fiscal et sur les modalités de partage de la valeur avec les salariés qui en découlent.

Les Parties ont constaté que l'indicateur visé par loi, à savoir le bénéfice net fiscal n'est pas un indicateur pertinent des performances exceptionnelles du Groupe au regard de l'activité et de l'organisation du groupe.

Pour autant, elles souhaitent mettre en place un dispositif spécifique permettant un partage de la valeur avec les collaborateurs du groupe en cas de réalisation de résultats exceptionnels.

Il a en conséquence été convenu :

- d'une part de constater que la négociation ouverte dans le cadre de l'article L. 3346-1 du code du travail n'a pu aboutir ;

- d'autre part d'insérer la clause spécifique suivante prenant en compte la réalisation de bénéfices exceptionnels appréciés au regard de l'évolution du Résultat opérationnel courant exceptionnel (ROC).

### 9.2. Clause spécifique sur la réalisation de ROC exceptionnels

Dans l'hypothèse où, pour un exercice donné (N), le ROC serait au moins égal à 130% du ROC de l'exercice précédent (N-1), une négociation sera ouverte ayant pour objet la mise en place d'un dispositif de partage de la valeur au bénéfice des salariés du Groupe au sens du présent accord. Ce dispositif pourra consister en un supplément de participation ou d'intéressement, le versement d'un abondement à un plan d'épargne, le versement d'une prime de partage de la valeur ou tout autre dispositif légal en vigueur.

Pour l'appréciation de cette augmentation exceptionnelle des bénéfices, le ROC pris en compte sera le Résultat Opérationnel Courant Groupe retenu pour l'application du présent Accord à périmètre d'activité comparable.

## 10. SUIVI DE L'ACCORD

Les Parties conviennent que le suivi de l'application de l'Accord sera assuré par le Comité de Groupe Français.

Dès que le Groupe aura procédé au calcul de l'intéressement, les membres de cette instance seront informés des conditions d'application de l'Accord pour l'exercice de référence et recevront les informations nécessaires au contrôle du calcul de l'intéressement et du respect des modalités de sa répartition.

## 11. RÈGLEMENT DES DIFFERENDS

Les différends individuels ou collectifs qui pourraient survenir soit dans l'interprétation, soit dans l'application de l'Accord seront soumis à la conciliation d'un Comité d'intéressement composé de trois représentants des salariés désignés par le Comité de Groupe Français statuant à la majorité, d'un membre de la Direction de la DRH et d'un délégué de la Direction du Groupe.

Ce Comité statue à la majorité. A défaut d'acceptation de la sentence par l'une des parties, le différend sera porté devant les juridictions compétentes.

## 12. DUREE DE L'ACCORD — DENONCIATION - REVISION

### 12.1. Durée de l'Accord et rendez-vous

Le présent Accord est conclu pour une durée de trois ans et s'appliquera aux résultats des exercices ouverts le 1er janvier 2024, le 1er janvier 2025 et le 1er janvier 2026.

Au terme prévu, le présent Accord prendra fin et ne continuera pas à produire ses effets comme un accord à durée indéterminée.

Au terme de l'Accord, les Parties se réuniront pour décider de la mise en place d'un nouveau dispositif d'intéressement.

### 12.2. Dénonciation de l'Accord

Toute dénonciation du présent Accord pendant la période d'application ne pourra résulter que d'un accord de l'ensemble des Parties signataires conclu selon les mêmes formes que le présent Accord.

La dénonciation de l'Accord sera déposée dans les mêmes conditions que l'Accord. Pour être applicable à la période de calcul en cours, la dénonciation devra intervenir avant la fin de la première moitié de la période de calcul de l'intéressement.

### 12.3. Révision de l'Accord

Le présent Accord pourra être révisé sous réserve que ces modifications soient formalisées par voie d'avenant conclu selon les mêmes formes que sa conclusion. Les avenants qui seraient conclus au cours du premier semestre de chaque exercice, soit avant le 1er juillet de chaque année, pourront être applicables à l'exercice en cours. En revanche, les avenants conclus à compter du 1er juillet ne pourront s'appliquer qu'à compter de l'exercice suivant.

L'avenant ainsi conclu devra être déposé dans les mêmes conditions que l'Accord.

En cas de modification des dispositions légales ou règlementaires impactant les dispositions du présent Accord, les Parties signataires se réuniront, à l'initiative de la partie la plus diligente, dans un délai de 3 mois à compter de la date d'entrée en vigueur des nouvelles dispositions légales ou règlementaires, afin d'examiner les aménagements devant être, le cas échéant, apportés au présent Accord.

### 13. **DISPOSITIONS FINALES**

Le présent Accord sera, à la diligence du Groupe Carrefour, déposé sur la plateforme de téléprocédure Téléaccords, accessible depuis le site www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr, dans le délai prévu à l'article D. 3313-1 du Code du travail. Un exemplaire sera déposé au greffe du Conseil de Prud'hommes compétent. Un exemplaire sera remis aux Parties signataires.

## Article 1.6. ACCORD DE PARTICIPATION DE GROUPE CARREFOUR FRANCE DU 24 JUIN 2024

**ACCORD DE PARTICIPATION DE GROUPE CARREFOUR FRANCE**

**PRÉAMBULE**

La participation des salariés aux résultats constitue un des piliers des dispositions sociales du Groupe Carrefour.

Le Groupe Carrefour est composé, en France, de différentes sociétés ayant des activités distinctes et exclusives sur le territoire national soit au titre d'une activité commerciale (hypermarchés, supermarchés, proximité, commerce électronique, commerce de gros, services financiers, assurances, voyages, centres d'appels ...), soit au titre d'un métier dont la finalité est l'apport d'un service par la mise en commun de moyens (informatique, structures de négociation et approvisionnement, logistique, administratif...). Ces sociétés contribuent toutes, directement ou indirectement, aux résultats et performances du Groupe en France.

Pour manifester la solidarité entre tous les salariés de ces sociétés et en reconnaissant que le développement de ces activités s'appuie sur des moyens communs et interdépendants, les parties signataires ont donc conclu un accord de participation unique basé sur le principe de la mutualisation pour ces sociétés.

Les sommes distribuées au titre de la participation sont liées aux résultats dégagés par les sociétés. Elles présentent de ce fait, un caractère aléatoire et ne peuvent donc, en aucun cas, être considérées comme un avantage acquis.

### 14. **OBJET DE L'ACCORD**

Le présent Accord a pour objet de fixer son champ d'application et sa durée, les bénéficiaires, les modalités de calcul et de répartition de la participation, la nature et les modalités de gestion et de paiement des droits que les membres du personnel des Sociétés signataires de l'Accord auront au titre de la réserve spéciale de participation qui sera constituée à leur profit.

Il a également pour objet de déterminer la durée d'indisponibilité des droits des salariés placés sur un Plan d'Epargne Salariale et les cas de déblocage anticipés, les conditions d'information individuelle et collective des

bénéficiaires et la procédure suivant laquelle seront réglés les différends qui pourraient survenir entre les parties.

Les points non spécialement repris dans l'Accord sont déterminés par les textes légaux et réglementaires.

## 15. CHAMP D'APPLICATION

***Sociétés concernées à la date de conclusion de l'Accord***

Le présent Accord s'applique à la Société Carrefour SA et aux sociétés du Groupe Carrefour en France dont la liste figure en annexe.

Au sens du présent Accord, sont considérées comme appartenant au Groupe Carrefour en France les sociétés répondant aux critères cumulatifs suivants :

- être détenues, directement ou indirectement, à 50% ou plus par Carrefour SA, ou par une ou plusieurs sociétés parties à l'Accord,
- être incluses dans le périmètre de consolidation par intégration globale du Groupe Carrefour,
- être immatriculées au registre du commerce et des sociétés en France.

***Évolution du périmètre de l'Accord postérieurement à la date de sa signature***

❖ **Entrée dans le périmètre de l'Accord**

Les Sociétés répondant à la condition d'appartenance au Groupe Carrefour en France – telle que définie ci-dessus - seront intégrées dans le champ d'application de l'Accord sous réserve de la conclusion d'un avenant au niveau du Groupe (ci-après l'« Avenant d'adhésion ») obéissant aux mêmes règles de conclusion et de dépôt que l'Accord.

Pour que l'intégration d'une Société dans le champ d'application de l'Accord soit prise en compte pour l'exercice en cours, l'Avenant d'adhésion doit être conclu avant la fin de la première moitié de l'exercice concerné. Si l'Avenant d'adhésion est conclu après cette date, l'intégration ne produira effet qu'à compter de l'exercice suivant.

❖ **Sortie du périmètre de l'Accord**

Dès qu'une Société cesse de remplir la condition d'appartenance au Groupe Carrefour en France telle que définie ci-dessus (notamment si elle vient à être consolidée selon la méthode de la mise en équivalence), elle sort automatiquement du périmètre de l'Accord et cesse d'en bénéficier dès cette date.

Dans ce cas, la direction du Groupe Carrefour notifie à la direction de la Société concernée sa sortie du champ d'application de l'Accord. Une copie de cette notification est également adressée aux organisations syndicales signataires de l'Accord ainsi qu'à la DREETS.

Toute disparition d'une Société concernée par le présent Accord, notamment par voie de fusion-absorption ou de transmission universelle de patrimoine, sera prise en compte à la date convenue de prise d'effet de l'opération, sauf disposition contraire et spécifique à chaque opération.

❖ **Information du Comité de Groupe Français sur l'évolution du périmètre de l'Accord et mise à jour de la liste des sociétés concernées annexée au présent Accord**

Les adhésions et sorties des Sociétés du périmètre de l'Accord font l'objet d'une information du Comité de Groupe Français.

La liste annexée au présent Accord sera actualisée afin de prendre en compte ces évolutions.

## 16. DETERMINATION DE LA RESERVE SPECIALE DE PARTICIPATION

### 16.1. CALCUL DE LA RÉSERVE SPÉCIALE DE PARTICIPATION

Pour l'application du présent article, il est fait expressément référence à l'ensemble des dispositions légales et réglementaires définissant les paramètres de calcul de la réserve spéciale de participation telle qu'elle est prévue pour le droit commun.

Toute modification ultérieure de ces dispositions s'appliquera à la date d'effet de ces modifications, sans qu'il y ait lieu de procéder par voie d'avenant.

Le montant de la réserve spéciale de participation (RSP) est déterminé, pour chaque exercice, par la somme des réserves de participation telles que calculées séparément dans chaque Société partie à l'Accord, par application des dispositions des articles L. 3324-1 et L. 3324-2 du Code du travail.

En application de l'article L. 3324-2 du Code du travail, l'équivalent de ces avantages consentis aux salariés dans le cadre de l'accord de Groupe s'appréciera globalement au niveau du Groupe et non entreprise par entreprise.

La somme des réserves spéciales de participation servie à l'ensemble des salariés du Groupe comprend toutes les réserves spéciales de participation éventuellement dégagées au sein des Sociétés parties au présent Accord, en application de la formule légale de droit commun.

Au niveau de chacune des Sociétés, la formule de calcul de la réserve spéciale de participation est la suivante :

***RSP = 1/2 x (B - 5% C) x (S/VA)***

*Formule dans laquelle :*

***B** : représente le bénéfice réalisé par chacune des sociétés parties à l'accord qui est égal à la différence entre :*

- *d'une part, le bénéfice réalisé en France métropolitaine et en Guadeloupe, en Guyane, en Martinique, à Mayotte, à la Réunion, à Saint Barthelemy et à Saint Martin, tel qu'il est retenu pour être imposé à l'impôt sur le revenu ou aux taux de l'impôt sur les sociétés prévus au 2ème alinéa et au b du I de l'article 219 du Code Général des impôts et majoré des bénéfices exonérés en application des dispositions des articles 44 sexies, 44 sexies A, 44 octies A, 44 undecies et 208 C du Code Général des impôts.*

- *d'autre part, l'impôt sur les sociétés correspondant.*

*Le bénéfice net ainsi obtenu est augmenté, le cas échéant, du montant de la provision pour investissement prévue à l'article L. 3325-3 du Code du travail.*

***C** : représente les capitaux propres de chacune des Sociétés parties à l'Accord, comprenant le capital, les primes liées au capital social, les réserves, le report à nouveau, les provisions qui ont supporté l'impôt ainsi que les provisions réglementées constituées en franchise d'impôts par application d'une disposition particulière du Code*

*Général des impôts. Leur montant est retenu d'après les valeurs figurant au bilan de clôture de l'exercice au titre duquel la réserve spéciale est calculée. Toutefois, en cas de variation du capital au cours de l'exercice, le montant du capital et des primes liées au capital social est pris en compte à due proportion du temps.*

***S** : représente la somme des rémunérations prises en compte pour le calcul des cotisations de sécurité sociale (article L.242-1 du Code de la Sécurité Sociale) de chacune des Sociétés parties à l'Accord.*

***VA** : représente la somme de la valeur ajoutée de chacune des Sociétés parties à l'Accord, c'est-à-dire, en principe, la somme des postes suivants du compte de résultat :*

- *les charges de personnel,*
- *les impôts, taxes et versements assimilés, à l'exclusion des taxes sur le chiffre d'affaires,*
- *les charges financières,*
- *les dotations de l'exercice aux amortissements,*
- *les dotations de l'exercice aux provisions, à l'exclusion des dotations figurant dans les charges exceptionnelles,*
- *le résultat courant avant impôts.*

*Par dérogation, pour les entreprises de banque et d'assurances, la Valeur Ajoutée (VA) est déterminée comme suit :*

*1° Pour les établissements de crédit et les sociétés de financement par le revenu bancaire hors taxe augmenté des produits nets du portefeuille titres et des revenus des immeubles. Le revenu bancaire est égal à la différence entre, d'une part, les perceptions opérées sur les clients et, d'autre part, les frais financiers de toute nature ;*

*2° Pour les entreprises d'assurances régies par le code des assurances et les entreprises de réassurance, par la différence existant entre, d'une part, la somme des primes nettes d'impôts et des produits de placements et, d'autre part, le total des dotations aux provisions techniques et des prestations payées au cours de l'exercice aux assurés et bénéficiaires de contrats d'assurances.*

Le calcul défini ci-dessus s'effectuera société par société, étant entendu que seuls les résultats positifs seront ensuite additionnés pour déterminer le montant de la réserve globale.

Le calcul de la réserve spéciale de participation sera effectué au début de chaque exercice sur la base du bilan de l'exercice précédent.

### 16.2. Contribution respective des Sociétés signataires et adhérentes à la constitution de la Réserve Spéciale de Participation

La charge correspondant à la constitution de la RSP telle que déterminée aux paragraphes ci-avant est répartie entre les Sociétés signataires et adhérentes au prorata des salaires bruts versés selon les règles prévues à l'article L. 242-1 du Code de la sécurité sociale au titre de l'exercice considéré.

## 17. BÉNÉFICIAIRES ET CALCUL DES DROITS INDIVIDUELS

Les salariés bénéficiant de la répartition de la réserve spéciale de participation de Groupe afférente à un exercice sont tous les salariés comptant au moins trois mois d'ancienneté dans le Groupe Carrefour. L'ancienneté requise s'entend de la durée totale d'appartenance au Groupe Carrefour, que celle-ci soit continue ou discontinue, acquise au titre d'un ou plusieurs contrats de travail au cours de la période de calcul et des douze mois qui précèdent ladite période de calcul, et sans que les périodes de suspension du contrat de travail, pour quelque motif que ce soit, puissent être déduites.

La réserve spéciale de participation est répartie entre les Bénéficiaires désignés ci-avant, proportionnellement aux salaires bruts perçus par chaque salarié au cours de l'exercice de référence au sein d'une ou plusieurs Sociétés du Groupe parties au présent Accord.

Pour les congés de maternité ou d'adoption, les congés de paternité et d'accueil de l'enfant, les congés de deuil, les absences provoquées par un accident du travail ou 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 la Société, la répartition se fait sur la base du salaire qui aurait été versé si le salarié concerné avait travaillé.

En tout état de cause, les salaires servant de base à la répartition ne sont pris en compte, pour chaque bénéficiaire, que dans la limite d'une somme égale à trois fois le plafond annuel de la Sécurité Sociale.

Par ailleurs, le montant des droits susceptibles d'être attribués à un même salarié pour un même exercice ne peut excéder une somme égale aux trois quarts de ce même plafond. Le plafond dont il convient de tenir compte est le plafond applicable lors de l'exercice considéré. Toutefois, lorsque le salarié n'a pas accompli une année entière de présence dans le Groupe Carrefour, les plafonds sont calculés au prorata de la durée de présence.

Les sommes qui n'auraient pu être mises en distribution en raison des limites définies par le présent article seront immédiatement réparties au profit des salariés dont les droits acquis sont inférieurs aux trois quarts du plafond annuel de la Sécurité Sociale, selon les mêmes modalités de répartition. En aucun cas ce plafond ne pourra être dépassé du fait de cette répartition supplémentaire. Si des sommes subsistent encore après cette nouvelle répartition, il est procédé à une nouvelle répartition entre tous les salariés n'ayant pas atteint ce plafond, et ainsi de suite. Si un reliquat subsiste encore alors que tous les salariés ont atteint le plafond individuel, il demeure dans la réserve spéciale de participation et sera réparti au cours des exercices ultérieurs.

## 18. DELAI DE VERSEMENT OU D'AFFECTATION DE LA RESERVE SPECIALE DE PARTICIPATION

Les sommes constituant la réserve spéciale de participation devront être attribuées par chaque Société au profit des salariés Bénéficiaires avant le premier jour du sixième mois suivant la clôture de l'exercice au titre duquel la participation est attribuée. Passé ce délai, elles seront majorées d'un intérêt de retard prévu par la réglementation en vigueur (i.e. au jour de la conclusion du présent Accord, un intérêt de retard égal à 1,33 fois le taux de rendement moyen des obligations des sociétés privées mentionné à l'article 14 de la loi n°47-1775 du 10 septembre 1947 portant statut de la coopération). Cet intérêt de retard court à partir du premier jour du sixième mois suivant la date de clôture de l'exercice au titre duquel la participation est attribuée, et ce jusqu'à la date de remise effective de ces sommes aux salariés.

## 19. MODALITÉS DE GESTION DES DROITS ATTRIBUÉS AUX SALARIÉS

Les sommes constituant la réserve spéciale de participation, après prélèvement de la contribution sociale généralisée (CSG) et de la Contribution au Remboursement de la Dette Sociale (CRDS), y compris l'intérêt de retard éventuel, sont, au choix du salarié :

- soit perçues immédiatement par celui-ci, et/ou
- soit versées dans le plan d'Epargne d'Entreprise de Groupe CARREFOUR FRANCE (PEG) ou dans le plan d'Épargne Retraite d'Entreprise Collectif CARREFOUR FRANCE (PERCOL).

### 19.1. Disponibilité immédiate

Les Bénéficiaires de l'Accord peuvent, à l'occasion de chaque versement effectué au titre de la participation, demander le versement immédiat de tout ou partie des sommes qui leur reviennent.

La demande du Bénéficiaire est formulée dans un délai de quinze jours à compter de la date à laquelle il a été informé du montant qui lui est attribué.

La Société est par ailleurs autorisée à régler directement aux Bénéficiaires les sommes leur revenant au titre de la participation lorsque celles-ci n'excèdent pas le montant maximum fixé par arrêté conjoint du ministre chargé des finances et du ministre du travail[4].

### 19.2. Affectation des droits

Lorsqu'elles sont placées sur le Plan d'Epargne d'Entreprise de Groupe CARREFOUR FRANCE (PEG) ou le plan d'Épargne Retraite d'Entreprise Collectif CARREFOUR FRANCE (PERCOL), les sommes sont immédiatement employées en parts et fractions de part d'un ou plusieurs Fonds Commun de Placement d'Entreprise (ci-après dénommé « FCPE ») dont chaque salarié reçoit autant de parts et, le cas échéant, de fractions de part que le permet le montant de ses droits en fonction du prix d'émission de la part et, le cas échéant, de la fraction de part le jour de l'attribution. Les FCPE pouvant recevoir la réserve spéciale de participation sont fixés dans les règlements du PEG et du PERCOL.

Les sommes issues de la participation qui sont affectées sur le PEG ou le PERCOL pourront faire l'objet d'un éventuel abondement dans les conditions prévues par les règlements de ces plans.

### 19.3. Exercice de l'option

Le choix entre les différents FCPE ou pour le versement immédiat est effectué chaque année par le salarié par tout moyen.

A défaut de choix dans le délai indiqué de quinze jours (versement immédiat ou placement sur un FCPE), le placement sera effectué sur le plan d'Épargne Salariale dans les conditions prévues par les dispositions légales et réglementaires suivantes, soit, à la date de signature du présent Accord :

- à hauteur de 50% dans le Plan d'Épargne de Groupe (PEG), sur un FCPE diversifié désigné par le Conseil de Surveillance conformément aux dispositions prévues dans le règlement du PEG ;

[4] 80€ à la date de signature du présent Accord — Arrêté du 10/10/2001

- et à hauteur de 50% dans le Plan d'Épargne Retraite d'Entreprise Collectif CARREFOUR FRANCE (PERCOL), conformément aux dispositions prévues dans le règlement du PERCOL et selon les dispositions légales en vigueur, c'est-à-dire, à la date de signature du présent Accord, en gestion pilotée.

En application de l'article R. 3324-21-1 du Code du travail, le Bénéficiaire est présumé avoir été informé du montant qui lui est attribué à l'issue d'un délai de 4 jours calendaires suivant la date de la notification lui permettant de prendre connaissance de cette information. Le délai de 15 jours, laissé au Bénéficiaire pour faire connaître son choix est calculé à compter de l'expiration du délai de 4 jours.

Postérieurement à ce placement, le salarié pourra effectuer un transfert/arbitrage de ses avoirs issus de la participation dans les FCPE de son choix selon les modalités proposées par le teneur de comptes, étant précisé que les sommes versées sur le Plan d'Épargne Retraite d'Entreprise Collectif CARREFOUR FRANCE (PERCOL) ne peuvent pas ensuite faire l'objet d'un transfert vers le Plan d'Epargne d'Entreprise de Groupe CARREFOUR FRANCE. Chaque Société prend en charge les frais de gestion des comptes individuels des salariés et les éventuels abondements sur ces plans, dans les conditions prévues par les règlements de ces plans.

## 20. INDISPONIBILITÉ DES SOMMES AFFECTÉES AU PEG

Les parts et fractions de part acquises par un salarié au cours d'un exercice dans le cadre du Plan d'Epargne de Groupe Carrefour France ne sont disponibles qu'à l'expiration d'un délai de cinq ans s'ouvrant le premier jour du sixième mois suivant la clôture de l'exercice au titre duquel les droits sont calculés.

Le délai d'indisponibilité visé à l'alinéa précédent ne peut être abrégé que dans les cas suivants selon les dispositions légales et réglementaires en vigueur à la date de conclusion du présent Accord :

1. Mariage de l'intéressé ou conclusion d'un pacte civil de solidarité par l'intéressé ;

2. Naissance ou arrivée au foyer d'un enfant en vue de son adoption, dès lors que le foyer compte déjà au moins deux enfants à sa charge ;

3. Divorce, séparation ou dissolution d'un pacte civil de solidarité lorsqu'ils sont assortis d'une convention ou d'une décision judiciaire prévoyant la résidence habituelle unique ou partagée d'au moins un enfant au domicile de l'intéressé ;

4. Violences commises contre l'intéressé par son conjoint, son concubin ou son partenaire lié par un pacte civil de solidarité, ou son ancien conjoint, concubin ou partenaire :

    a. Soit lorsqu'une ordonnance de protection est délivrée au profit de l'intéressé par le juge aux affaires familiales en application de l'article 515-9 du Code civil ;

    b. Soit lorsque les faits relèvent de l'article 132-80 du Code pénal et donnent lieu à une alternative aux poursuites, à une composition pénale, à l'ouverture d'une information par le procureur de la République, à la saisine du tribunal correctionnel par le procureur de la République ou le juge d'instruction, à une mise en examen ou à une condamnation pénale, même non définitive ;

5. Invalidité du salarié, de ses enfants, de son conjoint ou de la personne qui lui est liée par un pacte civil de solidarité ; cette invalidité s'apprécie au regard des 2° et 3° de l'article L. 341-4 du Code de la

sécurité sociale, ou doit être reconnue par décision de la Commission compétente ou du président du conseil départemental à condition que le taux d'incapacité atteigne au moins 80% et que le salarié n'exerce aucune activité professionnelle ;

6. Décès du salarié, de son conjoint ou de la personne liée au Bénéficiaire par un pacte civil de solidarité ;

7. Rupture du contrat de travail, cessation de son activité par l'entrepreneur individuel, fin du mandat social, perte du statut de conjoint collaborateur ou de conjoint associé ;

8. Affectation des sommes épargnées à la création ou reprise par le salarié, ses enfants, son conjoint ou la personne liée au Bénéficiaire par un pacte civil de solidarité, d'une entreprise industrielle, commerciale, artisanale ou agricole, soit à titre individuel, soit sous la forme d'une société, à condition d'en exercer effectivement le contrôle au sens de l'article R. 5141-2 du Code du travail, à l'installation en vue de l'exercice d'une autre profession non salariée ou à l'acquisition de parts sociales d'une société coopérative de production ;

9. Affectation des sommes épargnées à l'acquisition ou agrandissement de la résidence principale emportant création de surface habitable nouvelle telle que définie à l'article R.156-1 du Code de la Construction et de l'Habitation, sous réserve de l'existence d'un permis de construire ou d'une déclaration préalable de travaux, ou à la remise en état de la résidence principale endommagée à la suite d'une catastrophe naturelle reconnue par arrêté ministériel ;

10. Situation de surendettement du salarié définie à l'article L. 711-1 du Code de la Consommation, sur demande adressée à l'organisme gestionnaire des fonds ou à l'employeur, soit par le président de la commission de surendettement des particuliers, soit par le juge lorsque le déblocage des droits paraît nécessaire à l'apurement du passif de l'intéressé.

Il en sera de même pour tout autre cas fixé ultérieurement par la réglementation.

La demande du salarié doit être présentée dans un délai de six mois à compter de la survenance du fait générateur, sauf dans les cas de cessation du contrat de travail, décès du conjoint ou de la personne liée au Bénéficiaire par un pacte civil de solidarité, invalidité, violences conjugales et surendettement où elle peut intervenir à tout moment.

La levée de l'indisponibilité intervient sous forme d'un versement unique qui porte, au choix du salarié, sur tout ou partie des droits susceptibles d'être débloqués. En cas de décès de l'intéressé, ses ayants droit doivent demander la liquidation de ses droits auxquels cessent de s'appliquer le régime fiscal prévu au 4 du III de l'article 150-0 A du code général des impôts, à compter du septième mois suivant le décès.

Lorsque l'intéressé demande la délivrance de tout ou partie de ses avoirs, la plus-value constituée par la différence entre le montant des sommes ou des valeurs délivrées et le montant des sommes initialement versées dans le plan, est soumise aux différents prélèvements sociaux et contributions (Contribution Sociale Généralisée, Contribution pour le remboursement de la Dette Sociale, prélèvement social et contribution additionnelle) dans le cadre de la réglementation en vigueur à la date de délivrance des avoirs.

## 21. **INDISPONIBILITÉ DES SOMMES AFFECTÉES AU PERCOL**

Lorsque la réserve spéciale de participation est affectée au PERCOL, les sommes correspondant aux parts et fractions de part des FCPE acquises pour le compte du salarié ne seront disponibles qu'à compter de la date de départ en retraite du salarié.

Ces sommes peuvent être, à la demande du Bénéficiaire, liquidés ou rachetés de façon anticipée dans les cas suivants :

1. Le décès du conjoint du Bénéficiaire ou de son partenaire lié par un pacte civil de solidarité ;

2. L'invalidité (au sens des 2° et 3° de l'article L. 341-4 du code de la sécurité sociale) du Bénéficiaire, de ses enfants, de son conjoint ou de son partenaire lié par un pacte civil de solidarité ;

3. La situation de surendettement du Bénéficiaire, au sens de l'article L. 711-1 du code de la consommation ;

4. L'expiration des droits à l'assurance chômage du Bénéficiaire, ou le fait pour le Bénéficiaire d'un plan qui a exercé des fonctions d'administrateur, de membre du directoire ou de membre du Conseil de Surveillance et n'a pas liquidé sa pension dans un régime obligatoire d'assurance vieillesse de ne pas être titulaire d'un contrat de travail ou d'un mandat social depuis deux ans au moins à compter du non-renouvellement de son mandat social ou de sa révocation ;

5. La cessation d'activité non salariée du Bénéficiaire à la suite d'un jugement de liquidation judiciaire en application du titre IV du livre VI du code de commerce ou toute situation justifiant ce retrait ou ce rachat selon le président du tribunal de commerce auprès duquel est instituée une procédure de conciliation mentionnée à l'article L. 611-4 du même code, qui en effectue la demande avec l'accord du Bénéficiaire ;

6. L'affectation des sommes épargnées à l'acquisition de la résidence principale.

7. Lorsque, à la date de la demande de déblocage anticipé le titulaire du plan est âgé de moins de dix-huit ans.

Il en sera de même pour tout autre cas fixé ultérieurement par la réglementation.

La liquidation ou le rachat anticipé des droits dans les cas mentionnés ci-dessus intervient sous la forme d'un versement unique qui porte, au choix du Bénéficiaire, sur tout ou partie des droits susceptibles d'être liquidés ou rachetés.

Le décès du Bénéficiaire avant la liquidation de la retraite entraîne la clôture du plan.

## 22. INFORMATION RELATIVE A LA PARTICIPATION DES SALARIÉS AUX RESULTATS DE L'ENTREPRISE

Le personnel de chaque Société est informé de l'Accord par voie d'affichage.

Conformément à la législation en vigueur, les salariés Bénéficiaires et les nouveaux embauchés se voient remettre un livret d'épargne salariale présentant les différents dispositifs d'épargne salariale présents dans leur Société et le Groupe.

Chaque année, dans les six mois suivant la clôture de l'exercice, chaque employeur présente un rapport au Comité Social et Économique Central ou au Comité Social et Économique de sa Société. Ce rapport comporte, pour l'exercice écoulé, les éléments servant de base de calcul de la réserve spéciale de participation et des indications précises sur la gestion et l'utilisation des sommes affectées à cette réserve. Ce rapport sera présenté au Comité de Groupe Français.

Lorsque ces instances seront appelées à siéger pour examiner le rapport, les questions ainsi examinées feront l'objet d'une mention spéciale à leur ordre du jour.

L'information individuelle des Bénéficiaires est assurée par chaque employeur dans les quinze jours suivant la date de répartition de la réserve spéciale de participation, selon les modalités prévues à l'article R. 3324-21-1 du Code du travail.

Toute répartition de la réserve spéciale de participation entre les membres du personnel donne lieu à l'envoi à chaque Bénéficiaire d'une fiche distincte du bulletin de salaire. Cette fiche donne les informations suivantes :

- le montant total de la réserve spéciale de participation pour l'exercice écoulé,
- le montant des droits attribués à l'intéressé et celui des droits dont il peut demander le versement immédiat ainsi que le délai dans lequel peut être formulée cette demande,
- le montant de la contribution sociale généralisée (C.S.G.) et celui de la Contribution au Remboursement de la Dette Sociale (C.R.D.S.) y afférent,
- le choix que le salarié a de percevoir immédiatement ses droits, ou de les placer, du délai de quinze jours de réflexion, et en cas de choix de versement sur un FPCE (PEG ou PERCOL),
- l'organisme auquel est confiée la gestion de ces droits,
- la date à partir de laquelle ces droits seront négociables ou exigibles à défaut de demande de versement immédiat,
- les cas dans lesquels ils peuvent être exceptionnellement liquidés ou transférés avant l'expiration de ce délai,
- les modalités d'affectation par défaut au plan d'épargne groupe et au plan d'épargne retraite d'entreprise collectif des sommes attribuées au titre de la participation.

Sauf opposition du Bénéficiaire concerné, la remise de cette fiche peut être effectuée par voie électronique, dans des conditions de nature à garantir l'intégrité des données.

En cas de changement d'adresse, il appartiendra au Bénéficiaire d'en aviser la Direction ainsi que le teneur de compte en temps utile.

<u>En cas de départ de l'entreprise :</u>

Lorsqu'un Bénéficiaire quitte l'entreprise sans demander de déblocage anticipé des droits ou avant que l'Entreprise ait été en mesure de liquider la totalité de ses droits, il lui est remis un état récapitulatif qui indique outre l'identification du Bénéficiaire, la description de ses avoirs acquis, la date à laquelle seront répartis les droits éventuels au titre de l'exercice en cours. Cet état récapitulatif est inséré dans le livret d'épargne salariale tel que prévu par les articles L. 3341-7 et R. 3341-6 du Code du travail.

Lorsqu'un salarié qui a quitté l'Entreprise ne peut être atteint à la dernière adresse indiquée par lui, les sommes et droits lui revenant sont conservés par l'organisme gestionnaire auprès duquel l'intéressé peut les réclamer dans les conditions légales et réglementaires en vigueur.

Enfin, il est rappelé que si lors de son départ, le salarié souhaite transférer les sommes qu'il détient au titre de la participation dans un plan d'épargne de son nouvel employeur, il doit indiquer au teneur de compte les avoirs acquis qu'il souhaite voir transférés ainsi que le nom et l'adresse de son nouvel employeur.

## 23. SUIVI DE L'ACCORD

Les parties conviennent que le suivi de l'application de l'Accord sera assuré par le Comité de Groupe Français.

## 24. RÈGLEMENT DES DIFFERENDS

Les différends individuels ou collectifs qui pourraient survenir soit dans l'interprétation, soit dans l'application de l'Accord seront soumis à la conciliation d'un Comité de participation composé de trois représentants des salariés désignés par le Comité de Groupe Français statuant à la majorité, d'un membre de la direction de la DRH et d'un délégué de la Direction du Groupe.

Ce Comité statue à la majorité. A défaut d'acceptation de la sentence par l'une des parties, le différend sera porté devant les juridictions compétentes.

## 25. DUREE DE L'ACCORD — DENONCIATION – REVISION

### 25.1. Durée de l'Accord et rendez-vous

Le présent Accord est conclu pour une durée de trois ans et s'appliquera aux résultats des exercices ouverts le 1er janvier 2024, le 1er janvier 2025 et le 1er janvier 2026.

Au terme prévu, le présent Accord prendra fin et ne continuera pas à produire ses effets comme un accord à durée indéterminée.

Au terme de l'Accord, les Parties se réuniront pour décider de la mise en place d'un nouvel accord de participation.

### 25.2. Dénonciation de l'Accord

Toute dénonciation du présent Accord pendant la période d'application ne pourra résulter que d'un accord, de l'ensemble des parties signataires, conclu selon les mêmes formes que le présent Accord. La dénonciation de l'Accord sera alors ''déposée dans les mêmes conditions que l'Accord. Pour être applicable à la période de calcul en cours, la dénonciation devra intervenir avant la fin de la première moitié de la période de calcul de la participation.

### 25.3. Révision de l'Accord

Le présent Accord pourra être révisé sous réserve que ces modifications soient formalisées par voie d'avenant conclu selon les mêmes formes que sa conclusion. Pour être applicable à la période de calcul en cours, un avenant instituant une formule de calcul dérogatoire devrait être conclu avant la fin de la première moitié de la période de calcul de la participation. L'avenant ainsi conclu devra alors être déposé ''dans les mêmes conditions que l'Accord.

En cas de modification des dispositions légales ou règlementaires impactant les dispositions du présent Accord, les Parties signataires se réuniront, à l'initiative de la partie la plus diligente, dans un délai de 3 mois à compter de la date d'entrée en vigueur des nouvelles dispositions légales ou règlementaires, afin d'examiner les aménagements devant être, le cas échéant, apportés au présent Accord.

26. **DISPOSITIONS FINALES**

Le présent Accord sera, à la diligence du Groupe Carrefour, déposé sur la plateforme de téléprocédure Téléaccords, accessible depuis le site www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr.

Un exemplaire sera déposé au greffe du Conseil de Prud'hommes compétent. Un exemplaire sera remis aux parties signataires.

Il sera porté individuellement ou par voie d'affichage à la connaissance de chacun des membres du personnel de l'Entreprise, conformément à l'article D. 3323-12 du Code du travail.

## Article 1.7. RÈGLEMENT DU PLAN D'ÉPARGNE POUR LA RETRAITE COLLECTIF CARREFOUR FRANCE (PERCOL) DU 30 JUIN 2021

**RÈGLEMENT**

**DU PLAN D'ÉPARGNE RETRAITE D'ENTREPRISE COLLECTIF**

**CARREFOUR FRANCE**

**(PERCOL)**

**ENTRE LES SOUSSIGNÉS :**

Le Groupe Carrefour, constitué des entreprises listées à l'annexe ci-jointe, représentées par Madame Marie-Hélène CHAVIGNY, agissant en qualité de mandataire unique des sociétés concernées, conformément à l'article L. 2232-31 du Code du travail, lesquelles constituent le Groupe Carrefour France au sens du présent Accord,

**D'une part,**

**ET**

Les Organisations Syndicales Représentatives au sein du Groupe ci-dessous désignées prises en la personne de leurs Délégués syndicaux ou représentants dûment mandatés à cet effet conformément à l'article L. 2232-32 du Code du travail :

La Fédération des Services / CONFÉDÉRATION FRANCAISE DEMOCRATIQUE DU TRAVAIL (C.F.D.T.), représentée par Monsieur Sylvain MACE, Délégué syndical de Groupe France,

Le Syndicat National de l'Encadrement Carrefour - CONFÉDÉRATION FRANCAISE DE L'ENCADREMENT / CONFÉDÉRATION GÉNÉRALE DES CADRES (SNEC - C.F.E. / C.G.C.), représenté par Monsieur Jérôme BIAVA, Délégué syndical de Groupe France,

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

La F.G.T.A. / FORCE OUVRIERE (F.G.T.A. / F.O.), représentée par Monsieur Cyril BOULAY, Délégué syndical de Groupe France,

Ci-après désignées les « Organisations Syndicales Représentatives »,

**D'autre part,**

Ci-après, ensemble, les « Parties »

Il est conclu le présent Règlement du Plan d'Epargne Retraite d'Entreprise Collectif de Groupe (PERCOL) (ci-après dénommé « Règlement »).

**PRÉAMBULE**

Le Groupe Carrefour s'est doté d'un Plan Partenarial d'Epargne Salariale Volontaire de Groupe Carrefour en date du 23 décembre 2002 (PPESV), devenu par la suite un plan d'épargne pour la retraite collectif (PERCO) qui a été modifié et réécrit à plusieurs reprises. En dernier lieu, le PERCO était encadré par l'accord de Groupe instituant le PERCO du 17 juin 2010.

La loi n°2019-486 du 22 mai 2019 relative à la croissance et la transformation des entreprises (dite « Loi PACTE ») a profondément modifié le cadre de l'épargne retraite en instituant les nouveaux Plans d'Epargne Retraite (articles L. 224-1 et suivants du Code monétaire et financier).

Ces nouveaux dispositifs se caractérisent notamment, par la possibilité, pour les titulaires, d'effectuer des versements volontaires déductibles de l'impôt sur le revenu et par un renforcement des facultés de transfert entre plans d'épargne retraite.

Afin de permettre aux salariés de bénéficier des avantages de ces nouveaux plans, les Parties ont souhaité transformer le PERCO du Groupe Carrefour en un nouveau Plan d'Epargne Retraite d'Entreprise Collectif (« PERCOL ») au sens des articles L. 224-13 et suivant du Code monétaire et financier.

Elles sont convenues à cette fin de réviser l'accord susvisé du 17 juin 2010.

Dans un souci de lisibilité, elles ont souhaité intégrer les modifications apportées à cet accord dans un accord s'y substituant intégralement. Le présent Accord constitue ainsi la réécriture actualisée et modifiée de l'accord du 17 juin 2010 et de ses avenants. Il vaut avenant de révision à cet accord.

Le PERCOL a pour objet de permettre au personnel des sociétés parties à l'Accord de se constituer, avec l'aide de celle-ci et en vue de leur retraite, un portefeuille de valeurs mobilières et de bénéficier, ce faisant, des avantages fiscaux dont est assortie cette forme d'épargne collective long terme.

Les clauses figurant dans le présent Règlement ont été élaborées sur la base des dispositions légales et règlementaires ainsi que des positions de l'Administration à la date de signature du Plan. Toute évolution ultérieure des textes ou de ses interprétations emporte modification des termes du Règlement.

### Article 1.7.1. Champ d'application (sociétés concernées)

***Sociétés concernées à la date de conclusion de l'Accord***

Le présent Accord s'applique à la Société Carrefour SA et aux sociétés du Groupe Carrefour en France dont la liste figure en annexe.

Au sens du présent Accord, sont considérées comme appartenant au Groupe Carrefour en France les sociétés répondant aux critères cumulatifs suivants : être détenues à plus de 50% par Carrefour SA, une de ses filiales ou par une ou plusieurs sociétés parties à l'Accord et employant des salariés.

***Évolution du périmètre de l'Accord postérieurement à la date de sa signature***

- **Entrée dans le périmètre de l'Accord**

Les sociétés répondant à la condition d'appartenance au Groupe Carrefour en France - telle que définie ci-dessus - seront intégrées dans le champ d'application de l'Accord sous réserve de la conclusion d'un avenant au niveau du Groupe (ci-après l'« Avenant d'adhésion ») obéissant aux mêmes règles de conclusion et de dépôt que l'Accord. Pour que l'intégration d'une Société dans le champ d'application de l'Accord soit prise en compte pour l'exercice en cours, l'Avenant d'adhésion doit être conclu avant la fin de la première moitié de l'exercice concerné. Si l'Avenant d'adhésion est conclu après cette date, l'intégration ne produira effet qu'à compter de l'exercice suivant.

- **Sortie du périmètre de l'Accord**

Dès qu'une société cesse de remplir la condition d'appartenance au Groupe Carrefour en France telle que définie ci-dessus (notamment si elle vient à être consolidée selon la méthode de la mise en équivalence), elle sort automatiquement du périmètre de l'Accord et cesse d'en bénéficier dès cette date.

Dans ce cas, la direction du Groupe Carrefour notifie à la direction de la société concernée sa sortie du champ d'application de l'Accord. Une copie de cette notification est également adressée aux organisations syndicales signataires de l'Accord ainsi qu'à la DREETS.

Toute disparition d'une société concernée par le présent Accord, notamment par voie de fusion absorption ou de transmission universelle de patrimoine, sera prise en compte à la date convenue de prise d'effet de l'opération, sauf disposition contraire et spécifique à chaque opération.

La sortie du champ d'application de l'Accord n'entraîne pas la remise en cause de l'indisponibilité des sommes placées sur le plan et ne constitue pas un cas de déblocage anticipé.

- **Information du Comité de Groupe Français sur l'évolution du périmètre de l'Accord et mise à jour de la liste des sociétés concernées annexée au présent Accord**

Les adhésions et sorties des entreprises du périmètre de l'Accord font l'objet d'une information du Comité de Groupe Français.

La liste annexée au présent Accord sera actualisée afin de prendre en compte ces évolutions.

### Article 1.7.2. Salaries participants

Tous les salariés des Entreprises signataires et adhérentes peuvent adhérer au Plan.

Une ancienneté de trois mois dans le Groupe est toutefois exigée pour pouvoir adhérer au Plan. Pour la détermination de l'ancienneté, sont pris en compte tous les contrats de travail exécutés pendant l'exercice au cours duquel un versement est effectué et pendant les douze mois qui le précèdent.

Lorsque l'Entreprise emploie au moins un et moins de deux cent cinquante salariés en sus du dirigeant, le chef d'entreprise, le président, les directeurs généraux, gérants et membres du directoire ainsi que le conjoint ou le partenaire lié par un pacte civil

de solidarité du chef d'entreprise s'il a le statut de conjoint collaborateur ou de conjoint associé mentionné à l'article L.121-4 du code de commerce ou à l'article L.321-5 du code rural et de la pêche maritime peuvent également participer au Plan.

Pour les Entreprises de plus de deux cent cinquante salariés, le dirigeant peut participer au Plan s'il est titulaire d'un contrat de travail écrit, cotise à l'assurance chômage, exerce une fonction qui le place en état de subordination à l'égard de la société et reçoit à ce titre une rémunération distincte.

Les anciens salariés peuvent continuer à effectuer des versements volontaires sur le PERCOL. Cette possibilité n'est pas ouverte au salarié qui a accès à un plan d'épargne retraite d'entreprise collectif dans la nouvelle entreprise où il est employé.

Ces versements ne bénéficient pas des éventuels versements complémentaires de l'Entreprise (abondements). Les frais afférents à leur gestion sont à la charge exclusive de l'ancien salarié qui effectue ces versements.

Le fait d'effectuer un versement dans le Plan emporte acceptation du présent règlement complété de ses annexes, ainsi que du règlement des Fonds Communs de Placement d'Entreprise désignés par les présentes (ci-après dénommés « FCPE »).

Les bénéficiaires du PERCOL sont désignés dans le présent Règlement comme le(s) « Salarié(s) participant(s) », l'(les) « Epargnant(s) » ou le(s) « Titulaire(s) ».

### Article 1.7.3. Alimentation du plan

Le plan est alimenté par les versements ci-après :

- Versements volontaires des Titulaires : les versements volontaires devront être au minimum de 15 Euros.

  Ces versements sont déductibles de l'assiette de l'impôt sur le revenu[5], sauf renonciation expresse et irrévocable du Titulaire, exercée auprès du gestionnaire pour chaque versement et au plus tard au moment du versement.

  En cas de versement par prélèvement sur salaire, le Titulaire peut également formuler la renonciation à la déductibilité fiscale des versements auprès de l'employeur au moment du premier versement. La renonciation ainsi exprimée s'appliquera au premier versement et aux versements suivants, sauf demande contraire formulée auprès de l'employeur : compte tenu du caractère irrévocable de la renonciation, cette nouvelle demande n'aura d'effet que pour les versements qui lui seront postérieurs.

- Versement de tout ou partie des sommes attribuées aux salariés au titre de la participation, à la demande des Titulaires, ou par défaut en cas de silence du bénéficiaire sur le sort de ses droits à participation, dans les conditions précisées dans l'accord de participation.

  Il est rappelé que, lorsqu'un versement correspondant à des sommes issues de la participation est affecté par défaut sur le plan, le Titulaire peut, par dérogation au principe d'indisponibilité jusqu'à la

[5] Dans la limite des plafonds légaux définis aux articles 154 bis et 154 bis-0 ou 163 quatervicies du code général des impôts

retraite des sommes épargnées, demander la liquidation ou le rachat des droits correspondant à ce versement par défaut dans un délai d'un mois à compter de la notification de son affectation au plan.

Les anciens salariés de l'entreprise ayant adhéré au Plan avant leur départ, peuvent affecter tout ou partie de leur participation afférente à leur dernière période d'activité lorsque le versement de cette prime intervient après leur départ de l'entreprise. Dans ce cas, aucun abondement n'est versé au bénéfice des salariés ayant quitté l'entreprise sauf pour les anciens salariés partis à la suite d'un départ à la retraite ou en préretraite.

- Versement de tout ou partie des primes d'intéressement, à la demande des Titulaires, dans les conditions prévues par l'accord d'intéressement.

Les anciens salariés de l'entreprise ayant adhéré au Plan avant leur départ, peuvent affecter tout ou partie de leur prime d'intéressement afférente à leur dernière période d'activité lorsque le versement de cette prime intervient après leur départ de l'entreprise. Dans ce cas, aucun abondement n'est versé au bénéfice des salariés ayant quitté l'entreprise sauf pour les anciens salariés partis à la suite d'un départ à la retraite ou en préretraite.

- Versement de droits inscrits sur un Compte épargne-temps (CET), à la demande des Titulaires, dans les conditions prévues par les accords instituant le CET.

- Versement des sommes correspondant à des jours de repos non pris, dans la limite de 10 jours par an, en l'absence de CET au sein de la Société adhérente. S'il s'agit de jours de congés payés, seule peut être affectée au PERCOL la durée du congé au-delà de 24 jours ouvrables.

- Versements complémentaires de l'Entreprise pouvant être prévus dans les conditions prévues à l'article 4.

- Transfert de sommes détenues par le Titulaire en provenance :

    - d'un PERCO mentionné à l'article L. 33334-1 du Code du travail ou d'un autre plan ou contrat visé à l'article L. 224-40, I du code monétaire et financier
    - d'un autre plan d'épargne retraite, qu'il y ait ou non rupture du contrat de travail

    dans les conditions légales et règlementaires applicables à ces transferts.

L'investissement dans chacun des FCPE peut donner lieu le cas échéant à la perception d'une commission de souscription à la charge de l'Epargnant.

Les revenus du portefeuille collectif de chacun des FCPE proposés dans le cadre du Plan sont obligatoirement réinvestis dans les FCPE. Tous les actes et formalités nécessaires à ce réemploi seront accomplis par le dépositaire.

### Article 1.7.4. Aide de l'entreprise et versement complémentaire de l'entreprise (abondement)

L'aide de l'Entreprise consiste en la prise en charge des frais liés à la gestion (c'est-à-dire les frais récurrents liés à la tenue du compte au sens de l'article D.224-12 du Code monétaire et financier) et des frais de tenue des Conseils de Surveillance des FCPE composant le portefeuille.

Ces frais cessent d'être à la charge de l'Entreprise après le départ de l'Epargnant de l'Entreprise. L'Entreprise en informe le Gestionnaire ; ces frais incombent alors aux Epargnants concernés et sont perçus par prélèvement sur leurs avoirs.

Par ailleurs, l'Entreprise complète les versements de son personnel épargnant par un abondement dans les conditions définies ci-après.

#### 1.7.4.1. Plafond d'abondement

Les versements volontaires ainsi que la participation et l'intéressement affectés au Plan bénéficient d'un abondement plafonné à **2500 euros** par Epargnant et par an. Ce plafond d'abondement sur le PERCOL est distinct des plafonds s'appliquant sur les abondements versés au PEG.

L'abondement est versé par l'Entreprise simultanément au versement de l'Epargnant et au plus tard à la fin de chaque exercice. Si l'Epargnant quitte l'Entreprise en cours d'exercice, l'abondement sera versé au Plan avant son départ.

En tout état de cause, par année civile et par Epargnant, le montant total des versements constituant l'abondement de l'Entreprise, ne pourra ni dépasser le triple de ses versements, ni excéder le plafond légal d'abondement en vigueur.

Les sommes versées au titre de l'abondement sont soumises à la CSG et à la CRDS au titre des revenus d'activité, conformément à la réglementation en vigueur.

#### 1.7.4.2. Abondement de l'Entreprise sur les sommes issues de la participation

Pour les sommes volontairement placées sur le PERCOL, le taux d'abondement est de 30%.

Néanmoins, le montant total des versements complémentaires effectués par l'Entreprise sur les sommes issues de la participation aux résultats ne pourra pas dépasser une somme globale déterminée de 12 millions d'euros par an. Cette limite pourra cependant être revue chaque année avec les parties signataires.

Dans le cas où les demandes de placement de la participation sur le PERCOL auraient pour conséquence un dépassement de la somme mentionnée ci-dessus, il sera procédé à une réduction de l'abondement individuel, suivant les modalités ci-après :

- le taux d'abondement de 30% est obligatoirement maintenu pour les sommes issues de la participation dont le montant est inférieur ou égal à 1 200 euros ;
- Au-delà de 1 200 euros, le taux d'abondement est réduit proportionnellement. Si, malgré la réduction, le plafond d'abondement défini ci-dessus devait être dépassé, il serait alors procédé à une réduction proportionnelle de l'abondement sur l'ensemble des sommes versées sur le PERCOL au titre de la participation.

#### 1.7.4.3. Abondement de l'Entreprise sur les sommes issues de l'intéressement collectif

Pour les sommes issues des accords d'intéressement collectif et placées sur le PERCOL le taux d'abondement est de 50% pour les premiers 1 000 euros affectés sur le Plan, la partie supérieure à 1 000 euros bénéficie d'un taux d'abondement égal à 20%.

#### 1.7.4.4. Abondement de l'Entreprise sur les sommes issues des versements volontaires

Pour les sommes issues des seuls versements volontaires, le taux d'abondement est de :

- 100 % pour les **550 premiers euros** affectés sur le Plan,
- 50 % pour les sommes versées au-delà de **550 euros** jusqu'à 2 000 euros,
- 25 % pour les sommes versées au-delà de 2000 euros.

### Article 1.7.5. Désignation du teneur de comptes conservateur de parts (gestionnaire[6])

**NATIXIS INTERÉPARGNE**, Société Anonyme au capital de 8 890 784 euros dont le siège social est à PARIS 13ème, 30 avenue P. Mendès-France, est le teneur de compte conservateur des parts des Titulaires pour chaque Fonds Communs de Placement d'Entreprise du présent Plan, et l'organisme gestionnaire du Plan, chargé à ce titre par délégation de l'Entreprise de la tenue de registre des comptes administratifs des Epargnants du Plan.

Il assure l'ensemble des prestations suivantes :

- Ouverture d'un compte individuel par salarié et mise à jour de ce compte.
- Mise à jour mensuelle du fichier informatique,
- Traitement de la participation.
- Traitement de l'intéressement groupe
- Traitement de l'abondement.
- Traitement, selon les dispositions propres à chaque société, de l'intéressement collectif et investissement de celui-ci
- Traitement de l'abondement et des versements volontaires intervenus dans l'année (prélèvements sur salaires, versements par chèques, versements par prélèvement sur comptes bancaires et par carte bancaire).
- Calcul du plafond d'abondement Carrefour pour l'ensemble des sommes versées dans le plan
- Calcul de la CSG et CRDS.
- Traitement des cas de déblocage et des demandes de remboursements intervenus dans l'année, par virement ou lettre - chèque.

[6] Le teneur de compte remplit le rôle de « gestionnaire » au sens de l'article L. 224-8 du code monétaire et financier

- Traitement des demandes de transfert entre FCPE.
- Edition et envoi annuel du relevé individuel de compte.
- Edition et envoi des avis d'opérations (courrier ou internet).
- Accès aux différents modes d'interrogation des avoirs à distance.
- Mise à disposition d'informations financières sur le site internet.
- Envoi aux salariés qui quittent le groupe d'un état récapitulatif inséré dans le livret d'épargne salariale ainsi que les informations concernant les frais à la charge des anciens salariés.

S'agissant spécifiquement des anciens salariés, il assure les prestations suivantes :

- Gestion du compte individuel de l'épargnant (quel que soit le nombre de FCPE dans lequel ses avoirs sont investis) et mise à jour de ce compte ;
- Gestion des éventuelles demandes d'arbitrages entre les différents FCPE ;
- Traitement des éventuelles demandes de rachat (avoirs disponibles) ;
- Traitement des éventuels cas de déblocages anticipés ;
- Edition et envoi annuel du relevé individuel de compte ;
- Edition et envoi des avis d'opérations (courrier ou internet) ;
- Mise à disposition d'informations financières sur le site internet ;
- Traitement des éventuels versements volontaires intervenus dans l'année (si absence de PERCOL chez le nouvel employeur) ;
- Accès à la plateforme téléphonique.

Comme indiqué à l'article 4 ci-dessus, les frais de tenue de compte des anciens salariés leur incombent et sont perçus par prélèvement sur leurs avoirs.

En outre, il communique chaque année au Titulaire :

- L'identification du Titulaire et celle de l'Entreprise ;
- La valeur des droits en cours de constitution au 31 décembre de l'année précédente, ainsi que l'évolution de cette valeur depuis l'ouverture du plan et au cours de l'année précédente ;
- Le montant des versements effectués, ainsi que le montant des retraits, rachats ou liquidations, depuis l'ouverture du plan et au cours de l'année précédente ;
- Les frais de toute nature prélevés sur le plan au cours de l'année précédente, ainsi que le total de ces frais exprimé en euros ;
- La valeur de transfert du plan d'épargne retraite au 31 décembre de l'année précédente, ainsi que les conditions dans lesquelles le Titulaire peut demander le transfert vers un autre plan d'épargne retraite et les éventuels frais afférents ;

- Pour chaque actif du plan, la performance annuelle brute de frais, la performance annuelle nette de frais, les frais annuels prélevés, y compris ceux liés aux éventuelles rétrocessions de commission, ainsi que les modifications significatives affectant chaque actif, selon des modalités précisées par un arrêté du ministre chargé de l'économie ;

- Le rythme de sécurisation prévu jusqu'à la date de liquidation envisagée par le Titulaire ;

- Les modalités de disponibilité de l'épargne.

À compter de la cinquième année précédant la date de liquidation de la retraite ou la date à laquelle le Titulaire atteindra l'âge mentionné à l'article L. 161-17-2 du code de la sécurité sociale, le Titulaire peut interroger par tout moyen le Gestionnaire afin de s'informer sur ses droits et sur les modalités de restitution de l'épargne appropriées à sa situation et de confirmer, le cas échéant, le rythme de réduction des risques financiers dans le cadre de la gestion pilotée.

Six mois avant le début de cette période, le Gestionnaire informe le Titulaire de la possibilité susmentionnée.

Une convention entre le Groupe Carrefour et le teneur de comptes définit les modalités de tenue des comptes individuels ouverts aux Epargnants de l 'Entreprise en précisant le rôle des différentes parties.

Une convention entre le Groupe Carrefour et chaque gestionnaire financier est établie afin de préciser les modalités de transmission des informations et des flux financiers et les modalités de pénalité en cas de manquement des gestionnaires financiers à leurs obligations (délais, données erronées …).

### Article 1.7.6. Composition des portefeuilles et modes de gestion du plan

Le portefeuille de chacun des FCPE est composé de valeurs mobilières répondant aux critères requis par la réglementation en vigueur, et constitué dans les conditions fixées par le règlement propre à chaque FCPE.

La gamme de FCPE proposée permet une gestion optimale de l'épargne, au regard de la durée de placement et du niveau de risque accepté.

Le Plan d'Epargne Retraite d'Entreprise Collectif (PERCOL) de Carrefour comporte les FCPE suivant :

- *CARREFOUR LONG TERME*, FCPE à dominante « actions »,

- CARREFOUR ÉVOLUTION, FCPE diversifié majoritairement composé d'actions,

- CARREFOUR EQUILIBRE SOLIDAIRE, FCPE diversifié actions et obligations,

- CARREFOUR PRUDENCE SOLIDAIRE, FCPE à dominante obligataire,

- CARREFOUR COURT TERME, FCPE à dominante monétaire.

- Et dans le cadre de la gestion pilotée uniquement : AVENIR ACTIONS EURO PME dont la dénomination a changé en 2018 sous l'intitulé SELECTION DNCA ACTIONS EURO PME composé de titres de PME éligibles au PEA conformément aux dispositions de la Loi n° 2015-990 du 6 août 2015 en son article 149 I 2°.

Ainsi chaque gérant sélectionne les valeurs et FCPE dans lesquels il investit en fonction des performances attendues et définie dans l'orientation de gestion de chaque FCPE.

L'orientation de gestion est précisée dans chaque règlement des FCPE et dans les documents d'information clé pour les investisseurs (DICI) figurant en annexe à l'Accord. Un benchmark détermine une composition théorique de leurs actifs entre différentes classes de valeurs mobilières (actions, obligations, produits monétaires).

Les mandats de gestion précisent les règles prudentielles, le benchmark et l'objectif pour le gérant de dégager une performance supérieure au benchmark avec une volatilité inférieure (niveau de risque).

Le Conseil de Surveillance s'assure de l'introduction, le cas échéant, dans la gestion des FCPE, de valeurs sélectionnées à partir des critères d'investissement socialement responsable (« ISR ») et de titres de l'économie solidaire au sens de l'article L. 3332-17-1 du Code du travail.

Ainsi le FCPE « Carrefour Equilibre Solidaire » est investi entre 5 et 10 % de son actif en titres émis par des entreprises solidaires (titres non cotés d'entreprises définies à l'article L. 3332-17-1 du Code du travail) et le reste de son actif investi selon des critères « ISR » ou encore appelé « ESG » : Environnementaux, Sociaux et de Gouvernance.

Aucun des FCPE dédiés du PERCOL GROUPE CARREFOUR ne peut comporter plus de 10 % de titres du Groupe Carrefour ou d'une de ses filiales adhérentes au Plan conformément aux dispositions légales.

La totalité des sommes versées dans le Plan sont investies, selon le choix individuel de l'Epargnant, en parts ou dix millième de parts des FCPE désignés ci-après.

L'Epargnant peut opter pour deux modes de gestion :

- La Gestion pilotée s'il souhaite bénéficier d'un mode de gestion spécifiquement adapté à l'épargne retraite,

  et/ou

- La Gestion individuelle ou Libre, s'il maîtrise les mécanismes financiers et préfère procéder lui-même au choix d'investissement de son épargne. L'Épargnant peut aussi choisir de répartir son épargne entre les deux modes de gestion en « panachant » ses placements.

#### 1.7.6.1. La Gestion pilotée (ou Automatique)

La « **Gestion Pilotée** » défini par les articles L. 224-3, R. 224-1 et suivants, et D. 224-3 et suivants du code monétaire et financier, est spécifiquement adapté à l'horizon de départ à la retraite du titulaire : il permet d'optimiser la gestion de l'épargne de l'Épargnant en fonction de son âge prévisionnel de départ à la retraite ou de son horizon de placement, tout en sécurisant de manière progressive l'épargne à l'approche de cette échéance.

Les versements sont affectés en gestion pilotée selon une allocation permettant de réduire progressivement les risques financiers correspondant au profil d'investissement suivant : profil « équilibre » tel que défini par l'article 1er de l'arrêté du 7 août 2019 portant application de la réforme des retraites.

Son mécanisme ainsi que les actifs correspondant aux profils d'investissement de la gestion pilotée, sont présentés dans un document joint en annexe.

Les Titulaires ont également la faculté de demander au Gestionnaire à ne pas respecter le rythme minimal de sécurisation de l'épargne dans le cadre de la Gestion Pilotée, en modifiant sa date d'échéance.

**Arbitrages :**

Pendant la période d'indisponibilité, l'Épargnant peut demander l'arbitrage de tout ou partie de ses avoirs vers un ou plusieurs FCPE en mode de gestion individuelle. Les avoirs transférés sont alors investis conformément à l'article ci-après définissant la gestion individuelle.

Cette opération est effectuée en liquidités et est sans incidence sur la durée d'indisponibilité restant éventuellement à courir. Les frais y afférents sont le cas échéant à la charge de l'épargnant à l'exception d'une modification annuelle du choix de placement qui est pris en charge par l'Entreprise au titre des prestations de tenue de compte.

#### 1.7.6.2. La Gestion libre (ou individuelle)

La totalité des sommes versées dans le cadre de la Gestion individuelle sont investies, selon le choix individuel de l'Epargnant, en parts ou dix millième de part des FCPE suivants :

- *CARREFOUR LONG TERME*, et/ou
- CARREFOUR ÉVOLUTION, et/ou
- CARREFOUR EQUILIBRE SOLIDAIRE, et/ou
- CARREFOUR PRUDENCE SOLIDAIRE, et/ou
- CARREFOUR COURT TERME.

**Arbitrages :**

Pendant ou à l'issue de la période d'indisponibilité, l'Epargnant peut modifier l'affectation de tout ou partie de ses avoirs entre les FCPE précités.

Au cours de la période d'indisponibilité, il peut demander le transfert de tout ou partie de ses avoirs vers l'option Gestion pilotée, alors investis conformément à l'article « gestion pilotée» ci avant.

La modification du choix de placement est effectuée en liquidités et est sans incidence sur la durée d'indisponibilité restant éventuellement à courir. Les frais y afférents sont le cas échéant à la charge de l'Epargnant (et dans ce cas, à l'exception d'une modification annuelle du choix de placement qui est pris en charge par l'Entreprise au titre des prestations de tenue de compte), La commission de souscription perçue le cas échéant à l'entrée du FCPE receveur est à la charge de l'Epargnant

Les arbitrages entre FCPE pendant la durée d'indisponibilité ne donnent pas lieu à abondement.

#### 1.7.6.3. Affectation par défaut de la participation

À défaut de choix exprimé par le Titulaire entre les différents types de gestion lors de chaque versement, ou en cas d'affectation par défaut d'une partie de la participation sur le plan, les versements sont affectés selon une allocation de l'épargne permettant de réduire progressivement les risques financiers pour le Titulaire (« Gestion pilotée»), selon une allocation correspondant à un profil « équilibré » au sens de l'article 1 de l'arrêté du 7 août 2019, telle que précisée dans l'annexe consacrée à la gestion pilotée, en tenant compte de la date de départ à la retraite communiquée par le Titulaire (à défaut, cette date sera calculée sur la base d'un départ à la retraite à l'âge légal minimum défini par l'article L.161-17-2 du code de la sécurité sociale).

À tout moment, les Titulaires pourront modifier leur choix de gestion, ou l'affectation de l'épargne au sein d'un même mode de gestion, pour tout ou partie de l'épargne déjà constituée dans le plan. Ces arbitrages peuvent donner lieu à des frais à la charge des Titulaires tels que rappelés dans l'annexe relatives aux frais.

### Article 1.7.7. Comptabilisation des versements et désignation des sociétés de gestion et dépositaires des FCPE

Les sommes versées au Plan sont investies, selon le choix individuel de chaque Epargnant, en parts ou dix millièmes de part des FCPE constituant le Plan. Le prix d'émission appliqué pour la souscription de chaque part ou fraction de part est celui résultant du premier calcul de la valeur de la part effectué après le versement.

Les établissements dépositaires visés ci-dessous se sont engagés à employer les sommes versées au crédit des comptes visés à l'article 5, dans un délai maximum de 15 jours à compter de leur versement.

**La société de gestion et l'établissement dépositaire des fonds sont différents selon les FCPE :**

- Pour le Fonds Commun de Placement d'Entreprise **CARREFOUR LONG TERME :**

Ce FCPE est géré par la société BNP PARIBAS ASSET MANAGEMENT SAS, Société au capital de 62 845 552 euros dont le siège social est à PARIS 9ème, 1 boulevard Haussmann.

L'orientation de la gestion et la composition du portefeuille de ce FCPE sont précisées à l'article « Orientation de la gestion » de son règlement.

BNP PARIBAS SECURITIES SERVICES SA, Société Anonyme au capital 165 279 835 euros, dont le siège social est à PARIS 2eme, 3 rue d'Antin, est l'établissement dépositaire de ce FCPE composant le portefeuille.

- Pour le Fonds Commun de Placement d'Entreprise **CARREFOUR EQUILIBRE SOLIDAIRE :**

Ce FCPE est géré par la société NATIXIS INVESTMENT MANAGERS INTERNATIONAL dont le siège social est à PARIS 75634 cedex 13, 21 quai d'Austerlitz.

L'orientation de la gestion et la composition du portefeuille de ce FCPE sont précisées à l'article « Orientation de la gestion » de son règlement.

CACEIS Bank, Société Anonyme au capital de 310 000 000 euros, dont le siège social est à PARIS 13ème, 1-3 place Valhubert, est l'établissement dépositaire du FCPE.

- Pour le Fonds Commun de Placement d'Entreprise **CARREFOUR PRUDENCE SOLIDAIRE :**

Ce FCPE est géré par la société LA BANQUE POSTALE ASSET MANAGEMENT, dont le siège social est 34 rue de la Fédération, 75737 Paris cedex 15. L'orientation de la gestion et la composition du portefeuille de ce FCPE sont précisées à l'article « orientation de la gestion » de son règlement.

CACEIS BANK, dont le siège social est 1-3 place Valhubert, 72013 Paris, est l'établissement dépositaire de ce FCPE.

- Pour le Fonds Commun de Placement d'Entreprise **CARREFOUR COURT TERME :**

Ce FCPE est géré par la société AXA INVESTMENTS MANAGERS PARIS, Société au capital de 1 384 380 euros dont le siège social est à COURBEVOIE 92400, 100 esplanade du Général de Gaulle.

L'orientation de la gestion et la composition du portefeuille de ce FCPE sont précisées à l'article « Orientation de la gestion » de son règlement.

BNP PARIBAS SECURITIES SERVICES SA, Société Anonyme au capital 165 279 835 euros, dont le siège social est à PARIS 2eme, 3 rue d'Antin, est l'établissement dépositaire de ce FCPE composant le portefeuille.

- Pour le Fonds Commun de Placement d'Entreprise **CARREFOUR ÉVOLUTION :**

Ce FCPE est géré par la société HSBC GLOBAL ASSET MANAGEMENT (France)**,** Société Anonyme au capital de 8 050 320 euros dont le siège social est à PUTEAUX 92800, 4 Place de la Pyramide.

L'orientation de la gestion et la composition du portefeuille de ce FCPE sont précisées à l'article « Orientation de la gestion » de son règlement.

CACEIS BANK dont le siège social est 1-3 place Valhubert, 75013 Paris, est l'établissement dépositaire de ce FCPE composant le portefeuille.

- Pour le Fonds Commun de Placement d'Entreprise **AVENIR ACTIONS EURO PME** devenu **SELECTION DNCA ACTIONS EURO PME :**

Ce FCPE est géré par la société NATIXIS INVESTMENT MANAGERS INTERNATIONAL, dont le siège social est à PARIS 75634 cedex 13, 21 quai d'Austerlitz.

L'orientation de la gestion et la composition du portefeuille de ce FCPE sont précisées à l'article « Orientation de la gestion » de son règlement.

CACEIS Bank, Société Anonyme au capital de 310 000 000 euros, dont le siège social est à PARIS 13ème, 1-3 place Valhubert, est l'établissement dépositaire du FCPE.

Les sociétés de gestion sont chargées de constituer le portefeuille collectif, d'acquérir, de souscrire ou de réaliser les valeurs le composant, et plus généralement d'agir pour le compte des copropriétaires et de les représenter à l'égard des tiers pour tous les actes intéressant les droits et obligations des FCPE.

Toutefois, l'exercice des droits de vote attachés aux valeurs comprises dans les FCPE est réservé à un ou plusieurs mandataires désignés par le Conseil de Surveillance visé à l'article 8 ci-après.

L'orientation de la gestion, les règles prudentielles et l'allocation stratégique sont définies par un mandat de gestion établi par le Conseil de Surveillance.

Les sociétés de gestion et les établissements dépositaires s'assurent que les opérations qu'ils exécutent sont conformes à la législation sur les FCPE et aux dispositions des règlements des FCPE.

Les sociétés de gestion et établissements dépositaires des avoirs des FCPE Carrefour sont désignés par le Conseil de Surveillance.

### Article 1.7.8. Indisponibilité – disponibilité anticipée

#### 1.7.8.1. Disponibilité à l'échéance du PERCOL

Les sommes affectées au PERCOL sont indisponibles jusqu'à l'échéance du PERCOL qui correspond, au plus tôt, à la date de liquidation de la pension du Titulaire dans un régime obligatoire d'assurance vieillesse ou à l'âge de la retraite mentionné à l'article L. 161-17-2 du Code de la sécurité sociale.

La délivrance des sommes affectées au PERCOL peut alors être effectuée, au choix du titulaire, sous forme de rente viagère ou sous la forme d'un capital versé en une fois ou de manière fractionnée. L'Epargnant pourra demander un panachage entre ses deux modes de sortie.

Le titulaire formule son choix par tout moyen proposé par le gestionnaire du PERCOL. Lorsque le Titulaire opte pour la rente viagère, ce choix est irrévocable.

Les versements obligatoires reçus par transferts d'autres plans d'épargne retraite ne peuvent être délivrés que sous la forme d'une rente viagère.

#### 1.7.8.2. Sortie en rente – Désignation de l'organisme chargé d'assurer le service de la rente

Lorsque la délivrance de son épargne s'effectue sous forme d'une conversion en rente, l'Epargnant pourra adhérer au contrat d'assurance vie proposé par la société désignée par le présent Accord :

BPCE **Vie** société régie par le Code des Assurances, dont le siège social est situé au 30 avenue Pierre Mendès France, 75013 Paris.

Les Epargnants concernés effectueront leur demande de conversion de leur capital en rente à l'aide des formulaires mis à disposition auprès des services du personnel, chez le Gestionnaire. Ils auront de plus le choix entre plusieurs options de rentes proposées par l'assureur et gestionnaire de la rente, notamment :

- option réversion ;
- et d'autres options telles qu'annuités garanties …

Les différentes options seront présentées au salarié lors de la constitution de son dossier.

Si l'option de réversion est choisie et en présence d'un ou de plusieurs ex-conjoints ou ex-partenaires de PACS le cas échéant, le(s) ex-conjoint(s) séparé(s) de corps ou divorcé(s) non remarié(s) et les ex partenaires de PACS, quelle que soit la cause de la séparation de corps ou du divorce, aura (auront) droit à une fraction de la pension de réversion au prorata des durées respectives de mariage ou de PACS, conformément à l'article L. 912-4 du code de la sécurité sociale et en fonction de la clause de réversion prévue par la convention, l'accord ou la décision unilatérale de l'entreprise.

Dans tous les cas, les droits issus de versements obligatoires qui auraient été transférés sur le PERCOL en provenance d'un autre plan doivent être liquidés sous forme de rente (sous réserve des dispositions de l'article A. 160-2-1 du code des assurances applicables aux quittances d'arrérages d'un faible montant).

Les conditions précises du versement de la rente et une simulation des différentes options proposées peuvent être demandées directement auprès du Gestionnaire par écrit ou sur le site internet mis à disposition et dont les services du personnel peuvent communiquer les coordonnées aux Epargnants concernés.

#### 1.7.8.3. Disponibilité anticipée du PERCOL

Conformément à l'article L. 224-4 du Code monétaire et financier, le Titulaire peut demander le rachat ou la liquidation anticipée de tout ou partie de ses droits du fait de la survenance de l'un des événements suivants :

- Le décès du conjoint du titulaire ou de son partenaire lié par un pacte civil de solidarité ;
- L'invalidité du titulaire, de ses enfants, de son conjoint ou de son partenaire lié par un pacte civil de solidarité. Cette invalidité s'apprécie au sens des 2° et 3° de l'article L. 341-4 du Code de la sécurité sociale ;
- La situation de surendettement du titulaire au sens de l'article L. 711-1 du Code de la consommation ;
- L'expiration des droits à l'assurance chômage du titulaire ou le fait pour le titulaire d'un plan qui a exercé des fonctions d'administrateur, de membre du directoire ou de membre du Conseil de Surveillance et n'a pas liquidé sa pension dans un régime obligatoire d'assurance vieillesse, de ne pas être titulaire d'un contrat de travail ou d'un mandat social depuis deux ans au moins à compter du non renouvellement de son mandat social ou de sa révocation ;
- La cessation d'activité non salariée du titulaire à la suite d'un jugement de liquidation judiciaire en application du titre IV du livre VI du Code de commerce ou toute situation justifiant ce retrait ou ce rachat selon le président du tribunal de commerce auprès duquel est instituée une procédure de conciliation mentionnée à l'article L. 611-4 du même code, qui en effectue la demande avec l'accord du titulaire ;
- L'affectation des sommes épargnées à l'acquisition de la résidence principale ; les sommes correspondants à des versements obligatoires ne pourront toutefois être liquidés ou rachetés pour ce motif.

Il en sera de même pour tout autre cas fixé ultérieurement par la réglementation.

La levée de l'indisponibilité intervient sous forme d'un versement unique.

Le décès du Titulaire avant la liquidation de la retraite entraîne la clôture du plan.

### Article 1.7.9. Conseil de surveillance des fonds communs de placement d'entreprise

En application de l'article L. 3332-15 du Code du travail, le Conseil de Surveillance est commun pour tous les FCPE régis par l'article L 214-164 du Code monétaire et financier (FCPE diversifiés ne comprenant pas plus d'un tiers de titres de l'entreprise) et ses modalités de fonctionnement sont fixés dans le règlement de chaque FCPE.

Cela concerne les FCPE suivants : Carrefour Long Terme, Carrefour Equilibre Solidaire, Carrefour Prudence Solidaire et Carrefour Court Terme proposés dans le cadre du présent plan et du PEG.

#### 1.7.9.1. Composition du Conseil de Surveillance

Le Conseil de Surveillance, institué en application de l'article L. 214-164 du Code monétaire et financier, est composé pour l'ensemble des FCPE de 38 membres :

1. vingt membres titulaires et vingt membres suppléants, représentant les porteurs de parts des FCPE, désignés parmi les salariés des sociétés du groupe porteurs de parts par les organisations syndicales représentatives sur le plan national au sein du groupe Carrefour constitué des sociétés adhérentes et au sens de la loi sur la représentativité syndicale. Le nombre de sièges de titulaires et de suppléants attribués à chaque organisation syndicale est proportionnel à son nombre de titulaires (tous collèges) du Comité de Groupe France ; si le mode de répartition au plus fort reste le nécessite (en cas d'ex aequo), il est attribué un siège supplémentaire au collège des salariés.

2. dix huit membres titulaires et dix membres suppléants représentant les sociétés signataires ou adhérentes à cet Accord, désignés par la Direction des Ressources Humaines du Groupe.

Au jour de la conclusion du présent Accord les organisations syndicales représentatives sur le plan national au sein du groupe Carrefour sont : CFDT, SNEC CFE-CGC, CGT, FGTA-FO.

Chaque membre titulaire peut être remplacé par un suppléant de la même liste désigné dans les mêmes conditions. Lorsqu'un membre titulaire cesse ses fonctions (départ du Groupe, démission du mandat …), il est remplacé par un suppléant de la même liste. Un nouveau suppléant peut alors être désigné.

Le Conseil de Surveillance est renouvelé chaque fois que le Comité de Groupe Français est renouvelé pour tenir compte éventuellement des modifications du nombre de titulaires et suppléants pour chaque organisation syndicale.

#### 1.7.9.2. Rôle du Conseil de Surveillance

Le Conseil de Surveillance est chargé de veiller à la bonne gestion des FCPE et à la représentation des intérêts des Titulaires. Il se réunit au moins deux fois par an pour :

- l'examen du rapport de gestion et des comptes annuel des FCPE,
- l'examen de la gestion financière, administrative et comptable des FCPE,
- l'adoption de son rapport annuel.

Pour l'examen de la gestion financière le Conseil de Surveillance peut se faire assister d'un conseil extérieur indépendant qu'il désigne. Un mandat précise les engagements et les honoraires à la charge des FCPE.

Le Conseil de Surveillance exerce les droits de vote attachés aux titres inscrits à l'actif des FCPE et à cet effet désigne le Président pour représenter les FCPE aux assemblées générales des sociétés émettrices pour lesquelles les sociétés de gestion n'ont pas reçu délégation en vertu des règlements desdits fonds. Il peut présenter des résolutions aux assemblées générales.

Il décide des transformations, fusions, scissions et liquidations des FCPE.

Le Conseil de Surveillance décide de l'apport des titres aux offres d'achat ou d'échange.

Il peut demander à entendre pour chacun des FCPE la société de gestion, le dépositaire et le commissaire aux comptes du FCPE qui sont tenus de déférer à sa convocation. Sans préjudice des compétences de la société de gestion et de celles du

liquidateur, le Conseil de Surveillance peut agir en justice pour défendre ou faire valoir les droits ou intérêts des porteurs de parts.

Les membres du Conseil de Surveillance ont accès par le Gestionnaire à des informations sur l'utilisation du PERCOL.

Aucune modification du règlement du FCPE ne peut être décidée sans l'accord du Conseil de Surveillance, à l'exception des modifications concernant :

- la mise en conformité du règlement par rapport aux dispositions légales et réglementaires en vigueur,
- la désignation du contrôleur légal des comptes,

Le gestionnaire du plan informe chaque trimestre le Conseil de Surveillance de la performance des actifs auxquels des versements ont été affectés ainsi que des différents frais prélevés.

Le gestionnaire du plan consulte le Conseil de Surveillance :

1° Sur la liste des actifs auxquels les versements peuvent être affectés, lors de la mise en place du plan puis avant chaque modification de cette liste, en prenant en considération notamment leur performance financière ainsi que des facteurs environnementaux, sociaux et de gouvernance, appréciés selon des critères définis par le Conseil de Surveillance ;

2° Sur l'allocation de l'épargne à laquelle les versements sont affectés sauf décision contraire et expresse du Titulaire, en application du troisième alinéa de l'article L. 224-3 du Code monétaire et financier.

#### 1.7.9.3. Fonctionnement du Conseil de Surveillance

Lors d'une première convocation, le Conseil de Surveillance ne délibère valablement que si la moitié au moins de ses membres sont présents ou représentés par leurs suppléants ou munis d'un pouvoir. La convocation doit être adressée par la Direction des Ressources Humaines du Groupe Carrefour France au minimum 15 jours avant la réunion, celle-ci devant s'assurer de la bonne réception.

Si le quorum n'est pas atteint, il est procédé à une deuxième convocation par lettre recommandée avec accusé de réception. Le Conseil de Surveillance peut valablement délibérer avec les membres présents ou représentés.

Lorsque, après une deuxième convocation dans les 8 jours qui suivent la première convocation, le Conseil de Surveillance ne peut toujours pas être réuni, les sociétés de gestion établissent d'un commun accord un procès-verbal de carence. Une nouvelle réunion du Conseil de Surveillance peut alors être constitué à l'initiative de l'une des Entreprises, d'un porteur de parts au moins ou de l'une des Sociétés de Gestion, dans les conditions prévues par le présent règlement.

Si ces dispositions ne pouvaient être appliquées, chaque société de gestion, en accord avec le Dépositaire, se réserve la possibilité de transférer les actifs du FCPE vers un FCPE "Multi-entreprises".

Les frais de déplacement seront à la charge des sociétés concernées, les frais d'hébergement à la charge du Groupe et les heures de réunion sont comptabilisées comme heures de travail.

Les membres du Conseil de Surveillance reçoivent les informations nécessaires aux délibérations des réunions dans des délais raisonnables avant lesdites réunions.

Une formation économique, financière et juridique des membres du Conseil de Surveillance sera à la charge de l'Entreprise. Les frais de déplacement et d'hébergement seront également à la charge des sociétés concernées.

Chaque salarié bénéficiera de 5 jours de formation par mandat (étant rappelé que le mandat s'exerce auprès du Conseil de Surveillance commun aux FCPE proposés dans le cadre du PEG et du PERCOL). Lorsque les évolutions des techniques

financières ou de la législation le nécessitent, des formations complémentaires peuvent être données aux membres du Conseil.

Le Conseil de Surveillance peut être réuni à toute époque de l'année, soit sur convocation de son Président, soit à la demande des deux tiers au moins de ses membres, soit à l'initiative des sociétés de gestion ou des dépositaires.

Les décisions sont prises à la majorité simple des membres présents ou représentés. En cas de partage des voix, la voix du Président est prépondérante.

Un représentant de chaque société de gestion assiste, dans la mesure du possible, aux réunions du Conseil de Surveillance. Les dépositaires, s'ils le jugent nécessaire, peuvent également assister aux réunions du Conseil de Surveillance.

En cas d'empêchement, chaque membre du Conseil de Surveillance peut, en l'absence de suppléant, se faire représenter par le Président de ce Conseil ou par tout autre membre du Conseil de Surveillance, sous réserve que ce dernier soit porteur de parts. Les pouvoirs ainsi délégués doivent être annexés à la feuille de présence et être mentionnés dans le procès-verbal de la réunion. Les délégations de pouvoir ne peuvent être consenties que pour une seule réunion.

Le Conseil de Surveillance sera consulté sur la communication faite aux Epargnants (plaquette d'information, coupon réponse pour le choix de placement, informations disponibles sur le site du teneur de comptes).

En complément des dispositions du présent article, le Conseil de Surveillance pourra se doter d'un règlement précisant les règles de votes et de présences aux réunions.

#### 1.7.9.4. Rôle du président du Conseil de Surveillance

Le Président est élu parmi les membres du collège « salariés » et est rééligible. Il demeure en fonction jusqu'au renouvellement du Conseil qui procède alors à une nouvelle élection.

Le Président du Conseil de Surveillance prépare avec la direction de l'Entreprise les réunions du Conseil et participe à la mise en œuvre des décisions (mise en place d'un nouveau gestionnaire financier, évolution des documents de reporting, …).

#### 1.7.9.5. Comité restreint de l'Epargne Salariale

Les parties conviennent d'instituer un Comité restreint issu du Conseil de Surveillance.

Ce Comité est composé d'un membre du Conseil de Surveillance par Organisation syndicale représentative, du Président du Conseil de Surveillance, et de trois membres du Conseil de Surveillance issus des représentants de la Direction de l'entreprise,

Ce Comité a pour attribution d'assurer un suivi plus fréquent de la gestion des fonds, de préparer les séances plénières, de proposer au Conseil de Surveillance les modifications et les évolutions à apporter sur les FCPE constituant le Plan d'Epargne Salariale et Retraite du Groupe Carrefour (PEG et PERCOL).

Il se réunit en tant que de besoin et au moins deux fois par an avant les séances plénières du Conseil de Surveillance à l'initiative de la Direction, du président du Conseil ou de la majorité de ses membres.

Il peut se faire assister du conseil extérieur désigné par le Conseil de Surveillance tel que prévu au deuxième alinéa du 9.2. du présent article.

### Article 1.7.10. Information des épargnants

Les Epargnants sont informés de l'existence et du contenu du PERCOL selon les modalités suivantes :

- par affichage sur les panneaux de la Direction dans chaque établissement ;
- par une plaquette d'information qui sera mise à disposition sur le site internet du gestionnaire et des intranets et le cas échéant édité et remis par la Direction de chaque établissement aux salariés à l'occasion de réunions organisées sur le lieu de travail ;
- par la remise d'une information sur l'ensemble des dispositifs d'épargne salariale mis en place dans l'entreprise lors de la conclusion de leur contrat de travail, conformément aux dispositions légales (« livret d'épargne salariale ») ;
- par le site internet du teneur de comptes Natixis Interépargne personnalisé pour le groupe Carrefour ;
- par la possibilité de joindre par téléphone une personne pour répondre à toutes questions sur l'épargne salariale et les FCPE.

Les règlements des FCPE sont disponibles par écrit sur simple demande auprès du Gestionnaire ou par Internet.

Toute modification de l'Accord (y compris des modalités d'abondement applicables dans l'Entreprise) sera communiquée par l'Entreprise à l'ensemble de son personnel par voie d'affichage.

En outre, chaque participant reçoit chaque année du teneur de comptes unique un relevé récapitulatif.

L'épargnant abonné à l'offre digitale reçoit un relevé électronique après chaque opération.

L'épargnant qui a opté pour les relevés papier, reçoit à son domicile un relevé récapitulatif annuel.

Chaque Epargnant doit veiller à informer l'Entreprise et NATIXIS INTERÉPARGNE de ses changements d'adresse.

### Article 1.7.11. Epargnants ayant quittés le groupe

L'Epargnant quittant l'Entreprise reçoit un état récapitulatif de l'ensemble des sommes épargnées ou transférées dans le cadre des dispositifs d'épargne salariale mis en place au sein de son Entreprise qui est inséré dans le livret d'épargne salariale.

L'Epargnant peut conserver ses avoirs dans le Plan. Les frais afférents à la tenue de compte de ses avoirs sont alors à sa charge et prélevés sur ses avoirs, quel que soit le motif de son départ de l'entreprise.

L'Epargnant peut également obtenir le transfert des sommes qu'il détient vers un autre plan d'épargne retraite au sens de l'article L. 224-1 du Code monétaire et financier (ci-après CMF).

Ce transfert entraîne la clôture du compte de l'Epargnant au titre du plan concerné par l'opération de transfert.

Le transfert des droits individuels vers un autre plan d'épargne retraite au sens de l'article L. 224-1 CMF est également possible avant le départ de l'Entreprise dans la limite d'un transfert tous les trois ans.

### Article 1.7.12. Suivi

Les parties conviennent que le suivi de l'application du présent plan sera assuré par le Comité de Groupe Français.

### Article 1.7.13. Entrée en vigueur et durée de l'accord, révision, dénonciation et clause de « rendez-vous »

L'Accord est conclu pour une durée indéterminée. Il entre en vigueur à compter du 1er novembre 2021.

Les Parties sont par ailleurs convenues que les dispositions du présent Accord se substituent en intégralité aux dispositions de l'accord de Groupe instituant le PERCO du 17 juin 2010 et de ses avenants successifs, ainsi qu'à toute autre disposition résultant d'accords collectifs, accord atypiques, usages, engagements unilatéraux, ou d'une manière générale de toute autre pratique en vigueur au sein des Entreprises avant sa conclusion et ayant un objet identique.

Il peut être dénoncé à tout moment, moyennant un préavis de trois mois courant à compter du lendemain du jour où la dénonciation est déposée auprès de la DREETS compétente.

En dehors des cas de sortie automatique du Plan prévus à l'article 1, l'Entreprise qui ne souhaite plus bénéficier du Plan peut dénoncer son adhésion au Plan en notifiant sa décision à la direction du Groupe Carrefour et à l'ensemble des organisations syndicales signataires de l'Accord. Cette dénonciation fait également l'objet d'une information du Comité de Groupe Français.

En cas de dénonciation par la totalité des Entreprises, la liquidation définitive du Plan ne pourra intervenir qu'à l'expiration du délai d'indisponibilité visé à l'article 8 ci-avant, pour l'ensemble des Epargnants à la date de cette dénonciation.

L'Accord continue de produire ses effets jusqu'à l'entrée en vigueur de la convention ou de l'accord qui lui est substitué, ou à défaut, pendant une durée d'un an à compter de l'expiration du délai de préavis.

La dénonciation est sans conséquence sur l'indisponibilité des sommes épargnées qui, sauf cas de transfert légalement autorisé, continuent d'être gérées dans les conditions prévues par l'Accord.

Le présent Accord peut être modifié à tout moment par la conclusion d'un avenant conclu dans les mêmes conditions que l'Accord. Toute modification du présent Règlement doit être portée à la connaissance du personnel de l'Entreprise et déposée dans les mêmes conditions que l'Accord, le Groupe s'engageant par ailleurs à en informer le Teneur de comptes par courrier expédié sans délai.

En cas d'évolution du cadre législatif et règlementaire de nature à modifier l'économie du présent plan, les parties conviennent de se réunir, à la demande de la plus diligente afin d'étudier les éventuelles modifications à apporter au présent règlement.

### Article 1.7.14. Litiges

Les différends individuels ou collectifs qui pourraient survenir soit dans l'interprétation, soit dans l'application du Plan seront soumis à un Comité de Conciliation composé d'un représentant désigné par chaque organisation syndicale signataire de l'Accord, d'une personne désignée par la Direction des Ressources Humaines Carrefour et le cas échéant du Contrôleur légal des comptes du ou des FCPE concernés.

Ce comité statue à la majorité ; à défaut d'acceptation de sa sentence par l'une des parties, le différend sera porté devant les juridictions compétentes.

### Article 1.7.15. Dispositions finales

Dès sa conclusion, le présent Accord sera, à la diligence du Groupe Carrefour, déposé sur la plateforme de téléprocédure Téléaccords, accessible depuis le site http://www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr.

Un exemplaire sera également déposé au greffe du conseil de prud'hommes du lieu de sa conclusion.

Un exemplaire sera remis à chaque partie signataire.

Il sera porté individuellement ou par voie d'affichage à la connaissance de chacun des membres du personnel de la Société.

Toute organisation syndicale représentative de salariés au sein du groupe, non signataires du présent Accord, pourra y adhérer dans les conditions prévues à l'article L. 2261-3 du Code du travail.

**ANNEXE 1 : LISTE DES SOCIÉTÉS ENTRANT DANS LE CHAMP D'APPLICATION DE L'ACCORD**

| Dénomination sociale | orme Juridiqu | Siège social | Rcs | Siret |
|---|---|---|---|---|
| MANAGEMENT | SAS | v Emile Zola 92100 Bou court | 99 911 771 RCS NANTERI | 79 991 177 100 027 |
| JTOROUTES | SAS | te de Paris 14120 Mondeville | 433 970 944 RCS CAEN | 433 970 944 00016 |
| ) PROPERTY MANAGEMENT | SAS | te de Paris 14120 Mondeville | 824 531 032 RCS CAEN | 824 531 032 00012 |
| A | SA | e du Marquis de Raies 91008 | 330 598 616 RCS EVRY | 330 598 616 00036 |
| :FOUR | SA | ENUE DE PARIS 91300 MASSY | 652 014 051 RCS EVRY | 65 201 405 100 732 |
| :FOUR ADMINISTRATIF FRANCE | SAS | te de Paris 14120 Mondeville | 428 240 352 RCS CAEN | 428 240 352 00016 |
| :FOUR BANQUE | SA | u bois Briard, 9-13 Avenue du EVRY-COURCOURONNES | 313 811 515 RCS EVRY | 313 811 515 02132 |
| :FOUR DRIVE | SNC | te de Paris 14120 Mondeville | 519 514 574 RCS CAEN | 519 514 574 00010 |
| :FOUR FRANCE | SAS | te de Paris 14120 Mondeville | 672 050 085 RCS CAEN | 672 050 085 02051 |
| :FOUR HYPERMARCHÉS | SAS | Jean Mermoz - ZAE Saint Gu EVRY | 451 321 335 RCS EVRY | 451 321 335 00023 |
| :FOUR IMPORT | SAS | enue de Paris 91300 Massy | 434 212 130 RCS EVRY | 434 212 130 00059 |
| :FOUR MANAGEMENT | SAS | enue de Paris 91300 Massy | 403 245 061 RCS EVRY | 403 245 061 00052 |
| :FOUR MARCHAN NATIONALES | SAS | enue de Paris 91300 Massy | 385 171 582 RCS EVRY | 385 171 582 00088 |
| :FOUR PARTENARIAT INTERNATI | SAS | AVENUE EMILE ZOLA OGNE-BILLANCOURT | 20 265 845 RCS NANTERI | 42 026 584 500 057 |
| :FOUR PROPERTY GESTION | SAS | enue de Paris 91300 Massy | 493 123 392 RCS EVRY | 493 123 392 00042 |
| :FOUR PROPERTY INTERNATION | SAS | enue de Paris 91300 Massy | 493 123 350 RCS EVRY | 493 123 350 00040 |

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| :FOUR PROXIMITE FRANCE | SAS | te de Paris 14120 Mondeville | 345 130 488 RCS CAEN | 345 130 488 00017 |
| :FOUR SERVICES CLIENTS | SAS | Jean Mermoz ZAE Saint Gué<br>ouronnes 91002 EVRY France | 423 697 523 RCS EVRY | 423 697 523 00011 |
| :FOUR SUPPLY CHAIN | SAS | te de Paris 14120 Mondeville | 428 240 287 RCS CAEN | 428 240 287 00014 |
| :FOUR SYSTEME D'INFORMATIO | SAS | te de Paris 14120 Mondeville | 433 929 114 RCS CAEN | 433 929 114 00018 |
| :FOUR VOYAGES | SAS | Jean Mermoz ZAE Saint Gu<br>224 91080 EVRY CEDEX | 379 601 974 RCS EVRY | 379 601 974 00833 |
| :E DE FORMATION ET COMPETE | SAS | avenue Roumanille - S<br>OLIS - Bat 5 - BP 349 - 06410 B | 433 970 811 RCS ANTIBES | 433 970 811 00033 |
| AR 2 | SAS | te de Paris 14120 Mondeville | 440 274 454 RCS CAEN | 440 274 454 00014 |
| SSET MANAGEMENT | SAS | nue de Paris 91300 Massy | 493 123 251 RCS EVRY | 493 123 251 00107 |
| | SAS | te de Paris 14120 Mondeville | 440 283 752 RCS CAEN | 440 283 752 00010 |
| C | SAS | nue de Paris 91300 Massy | 409 468 857 RCS EVRY | 409 468 857 00050 |
| DIS | SAS | te de Paris 14120 Mondeville | 345 130 512 RCS CAEN | 345 130 512 00014 |
| ADOUR | SAS | te de Paris 14120 Mondeville | 808 597 769 RCS CAEN | 808 597 769 00013 |
| DIS | SNC | te de Paris 14120 Mondeville | 421 437 591 RCS CAEN | 421 437 591 00025 |
| US & FILS (ETABLISSEMENTS LU | SAS | te de Paris 14120 Mondeville | 795 920 172 RCS CAEN | 795 920 172 00025 |
| NET | SAS | e du Marquis de Raies 91008 | 451 980 601 RCS EVRY | 451 980 601 00012 |
| ON JOHANÈS BOUBÉE | SAS | uble Sémaphore - 18, rue Bo<br>012 33070 Bordeaux Cedex | 75 583 248 RCS BORDEAU | 77 558 324 800 163 |
| ET PAY | SAS | du quatre septembre - 75 002 | 808 389 191 RCS PARIS | 808 389 191 00061 |
| ET PAY TECH | SAS | du quatre septembre - 75 002 | 808 384 671 RCS PARIS | 80 838 467 100 067 |
| EL DISTRIBUTION | SAS | te de Paris 14120 Mondeville | 398 834 226 RCS CAEN | 398 834 226 00043 |
| OGISTIQUE | SAS | te de Paris 14120 Mondeville | 420 153 538 RCS CAEN | 420 153 538 00012 |
| TÉ DES NOUVEAUX HYPERMAR | SAS | aint guénault 1 rue Jean M<br>EVRY | 487 596 165 RCS EVRY | 487 596 165 00026 |
| MODIS HYPERMARCHÉS | SAS | te de Paris 14120 Mondeville | 380 959 031 RCS CAEN | 380 959 031 00028 |
| ADOUR | SAS | te de Paris 14120 Mondeville | 808 597 728 RCS CAEN | 808 597 728 00019 |
| E DISTRIBUTION | SAS | te de Paris 14120 Mondeville | 478 502 651 RCS CAEN | 47 850 265 100 019 |

**ANNEXE 2 : PRESENTATION DE L'OPTION DE GESTION PILOTEE**

***La Gestion Pilotée doit obligatoirement comporter un profil d'investissement « équilibré horizon retraite », c'est-à-dire a minima : la grille « horizon retraite équilibré »***

**Gestion Pilotée par grilles d'allocation**

Le titulaire a la possibilité d'investir ses avoirs dans la grille d'allocation déterminée à l'article du Plan relatif à la Gestion Pilotée. Il peut arbitrer tout ou partie de son épargne entre Gestion Libre et Gestion Pilotée à tout moment.

Lors de son premier versement, le titulaire indique la date prévisionnelle de son départ à la retraite. Son épargne sera alors investie en fonction de cet horizon selon une clé de répartition prédéterminée par la grille d'allocation, dont l'objectif est de définir, pour chaque horizon de placement, la proportion de chacune des grandes catégories d'actifs à respecter.

Les sommes versées sont employées en parts ou dix millième de parts des différents FCPE constituant la grille d'allocation, selon les modalités déterminées à l'article du Plan relatif à la Gestion Pilotée.

La répartition entre FCPE est effectuée en fonction de la grille sélectionnée entre les grandes catégories d'actifs suivantes : actions, obligataires et monétaires.

Les versements ultérieurs sont investis selon la clé de répartition correspondant à son horizon de départ à la retraite au moment du versement.

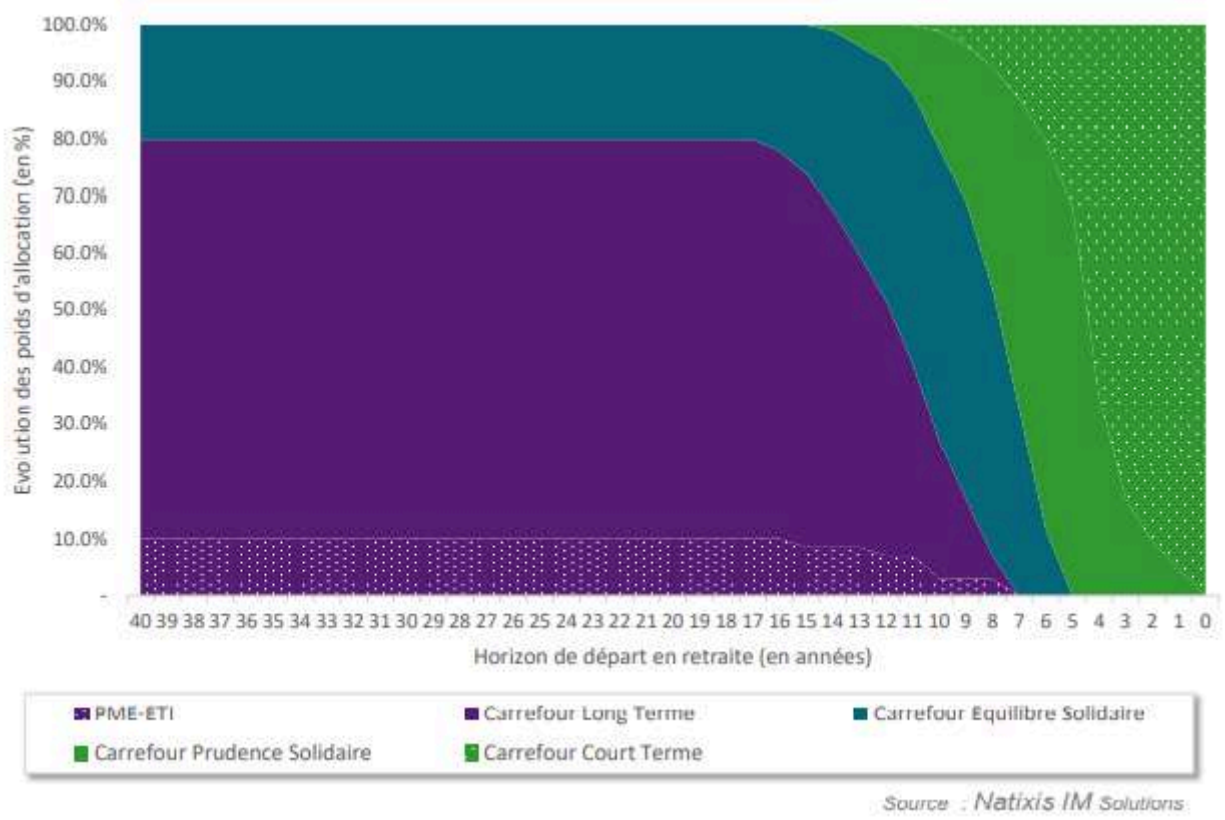
Très dynamique dans un premier temps, l'allocation est progressivement sécurisée afin d'obtenir une réduction du risque au fur et à mesure que le salarié se rapproche de la date de son départ à la retraite.

**Comment fonctionne une grille ?**

Les allocations théoriques correspondant à l'horizon d'investissement évoluant trimestriellement, une réallocation des avoirs du titulaire entre FCPE est donc réalisée, sans frais, trimestriellement afin de désensibiliser progressivement l'épargne. Toutefois, si l'évolution des marchés financiers aboutit à une répartition des investissements réelle très proche de l'allocation théorique conduisant à des arbitrages de très faibles montants, ceux-ci pourront être décalés sur les trimestres suivants.

***Profil de grille :***

**GRILLE « EQUILIBRÉ »**



| | Sélection DNCA Actions Euro PME | Carrefour Long Terme | Carrefour Equilibre Solidaire | Carrefour Prudence Solidaire | Carrefour Court Terme | %Min Actifs à faible risque |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 40 | 10.0% | 70.0% | 20.0% | - | - | |
| ... | | | ... | | | |
| 25 | 10.0% | 70.0% | 20.0% | - | - | |
| 24 | 10.0% | 70.0% | 20.0% | - | - | |
| 23 | 10.0% | 70.0% | 20.0% | - | - | |
| 22 | 10.0% | 70.0% | 20.0% | - | - | |
| 21 | 10.0% | 70.0% | 20.0% | - | - | |
| 20 | 10.0% | 70.0% | 20.0% | - | - | |
| 19 | 10.0% | 70.0% | 20.0% | - | - | |
| 18 | 10.0% | 70.0% | 20.0% | - | - | |
| 17 | 10.0% | 70.0% | 20.0% | - | - | |
| 16 | 10.0% | 68.0% | 22.0% | - | - | |
| 15 | 8.5% | 65.5% | 26.0% | - | - | |
| 14 | 8.5% | 59.0% | 31.5% | 1.0% | - | |
| 13 | 8.5% | 51.0% | 36.8% | 3.7% | - | |
| 12 | 7.0% | 44.5% | 42.0% | 6.5% | - | |
| 11 | 7.0% | 33.5% | 47.5% | 12.0% | - | |
| 10 | 3.0% | 24.0% | 51.5% | 20.3% | 1.2% | |
| 9 | 3.0% | 14.0% | 52.0% | 27.3% | 3.7% | |
| 8 | 3.0% | 4.0% | 46.6% | 39.1% | 7.3% | 20% |
| 7 | - | - | 32.6% | 54.3% | 13.1% | |
| 6 | - | - | 11.5% | 68.2% | 20.3% | |
| 5 | - | - | - | 68.0% | 32.0% | |
| 4 | - | - | - | 35.0% | 65.0% | 50% |
| 3 | - | - | - | 17.0% | 83.0% | |
| 2 | - | - | - | 9.5% | 90.5% | |
| 1 | - | - | - | 4.5% | 95.5% | 70% |
| 0 | - | - | - | - | **100.0%** | |

Article 1.8. AVENANT N°1 AU PLAN D'ÉPARGNE RETRAITE D'ENTREPRISE COLLECTIF CARREFOUR FRANCE (PERCOL) DU 24 JUIN 2024

**Préambule**

Le Groupe Carrefour s'est doté d'un Plan d'Epargne Retraite d'Entreprise Collectif de Groupe en date du 30 juin 2021 (PERCOL).

Le présent avenant a pour objet de mettre à jour la liste des sociétés adhérant au PERCOL du Groupe Carrefour consécutivement aux différents changements intervenus à l'occasion des diverses opérations juridiques entre les sociétés du périmètre du Règlement. Cette liste mise à jour permet ainsi aux différentes parties prenantes d'assurer un meilleur suivi des différents mouvements de sociétés ayant affecté ce périmètre.

27. **Modification de la liste des sociétes adhérentes**

La liste des sociétés adhérant au Règlement du PERCOL Carrefour France est mise à jour pour tenir compte des changements juridiques au sein des sociétés du groupe et des entrées et sorties du groupe qui sont intervenues depuis la signature de ce dernier, le 30 juin 2021, au sein du périmètre de sociétés du Groupe en France adhérents au Règlement :

- Suite aux simplifications juridiques intervenues en 2023 au sein de l'entité des Hypermarchés, la société Hyperadour a été absorbée par la société Carrefour Hypermarchés ;
- Les sociétés Cargo Property Management et CPF Asset Management ont été radiées en décembre 2021 et la société Carrefour Property International a été radiée en octobre 2022 ;
- Les sociétés Market Pay et Market Pay Tech ont été cédées ;
- Les sociétés Carrefour Finance et CRFP 25 ont été créées en décembre 2021.

Enfin, les parties conviennent d'ajouter à la liste des sociétés adhérant au Règlement du PERCOL Carrefour France les sociétés Carrefour Europe Trading et Unlimitail Régie France.

La liste mise à jour des sociétés adhérentes figure en annexe du présent avenant.

28. **Dispositions finales**

Les dispositions du règlement du Plan d'Epargne Retraite d'Entreprise Collectif de Groupe non visées par le présent avenant demeurent inchangées.

Le présent avenant est applicable à compter du 1er octobre 2024.

Dès sa conclusion, il sera, à la diligence du Groupe CARREFOUR France, déposé sur la plateforme de téléprocédure Téléaccords, accessible puis le site www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr.

Un exemplaire sera également déposé au greffe du Conseil de Prud'hommes du lieu de sa conclusion.

Un exemplaire sera remis à chaque partie signataire.

Il sera porté à la connaissance de chacun des membres du personnel des sociétés par tout moyen.

Il sera par ailleurs accessible sur le site Internet du teneur de comptes.

Article 1.9. AVENANT N°2 PORTANT MODIFICATIONS DES SUPPORTS DE PLACEMENT ET DES MODALITÉS DE VERSEMENT DU RÈGLEMENT DU PLAN D'ÉPARGNE RETRAITE D'ENTREPRISE COLLECTIF CARREFOUR FRANCE DU 30 JUIN 2021 EN DATE DU 24 JUILLET 2026

**PREAMBULE**

Le Groupe CARREFOUR s'est doté d'un Plan d'Épargne Retraite d'Entreprise Collectif de Groupe (ci-après le « PERCOL » ou « l'Accord ») en date du 30 juin 2021 et qui a fait l'objet d'un avenant n°1 en date du 24 juin 2024.

Le présent avenant (ci-après « l'Avenant n°2 ») a pour objet de procéder exclusivement à des modifications de supports de placements, à savoir :

- Modifier la dénomination du FCPE CARREFOUR ÉVOLUTION en CARREFOUR DYNAMIQUE ;
- Mettre à jour la société de gestion et le dépositaire du FCPE CARREFOUR PRUDENCE SOLIDAIRE et du FCPE CARREFOUR COURT TERME ;
- Ajouter le fonds Sienna Sélection Actifs Privés dans la grille de gestion pilotée du PERCOL et modifier la grille de profil Équilibré en conséquence.

Également, l'Avenant n°2 a vocation à intégrer la prime de partage de la valeur en application de la loi n°2022-1158 du 16 août 2022 portant mesures d'urgence pour la protection du pouvoir d'achat.

Enfin, l'Avenant n°2 a pour objectif de rappeler le nouveau cas de déblocage anticipé qui a été institué par la loi n° 2026-492 du 12 juin 2026 visant à améliorer la protection et l'accompagnement des parents d'enfants atteints d'un cancer, d'une maladie grave ou d'un handicap.

La présentation de l'option gestion pilotée et les Documents d'Informations Clés actualisés des supports proposés dans le cadre du PERCOL sont annexés au présent avenant.

Article 1 : L'Article 3 de l'Accord est modifié comme suit :

Parmi la liste des sources d'alimentation du PERCOL, il est ajouté la source suivante :

- *Versement par l'Entreprise des sommes attribuées au titre de la prime de partage de la valeur prévue par la loi n°2022-1158 du 16 août 2022 portant mesures d'urgence pour la protection du pouvoir d'achat.*
  *La prime de partage de la valeur affectée au Plan est exonérée d'impôt sur le revenu dans les limites prévues par la loi n°2022-1158 du 16 août 2022.*

Article 2 : L'Article 6 de l'Accord est modifié comme suit :

Dans la liste des FCPE alimentant le PERCOL et disponibles en gestion libre, le FCPE « CARREFOUR ÉVOLUTION » change de dénomination et devient « CARREFOUR DYNAMIQUE ».

Dans la liste des FCPE alimentant le PERCOL, est ajoutée la mention suivante :

- Et, dans le cadre de la gestion pilotée uniquement : FONDS SIENNA SELECTION ACTIFS PRIVÉS, composé de titres non cotés conformément aux dispositions de la loi n°2023-973 du 23 octobre 2023.

Article 3 : L'Article 7 de l'Accord est modifié comme suit :

**Le paragraphe suivant remplace celui initialement rédigé pour le FCPE CARREFOUR EVOLUTION :**

- *Pour le Fonds Commun de Placement d'Entreprise CARREFOUR DYNAMIQUE :*

*Ce FCPE est géré par la société HSBC GLOBAL ASSET MANAGEMENT (France), Société Anonyme au capital de 8 050 320 euros dont le siège social est situé à Coeur Défense - 110, Esplanade du Général de Gaulle - 92400 Courbevoie - La Défense 4.*
*L'orientation de la gestion et la composition du portefeuille de ce FCPE sont précisées à l'article « Orientation de la gestion » de son règlement.*
*CACEIS BANK, au capital de 1 280 677 691,03€, dont le siège est situé 89 rue Gabriel PERI, 92120, Montrouge, est l'établissement dépositaire de ce FCPE.*

**Le paragraphe suivant remplace celui initialement rédigé pour le FCPE CARREFOUR PRUDENCE SOLIDAIRE :**

- *Pour le Fonds Commun de Placement d'Entreprise CARREFOUR PRUDENCE SOLIDAIRE :*

*Ce FCPE est géré par la société SIENNA GESTION, dont le siège est 21 boulevard Haussmann, 75009 Paris.*
*L'orientation de la gestion et la composition du portefeuille de ce FCPE sont précisées à l'article « Orientation de la gestion » de son règlement.*

*BNP Paribas SA, Société Anonyme au capital de 2 203 201 214 euros dont le siège social est au 16 boulevard des Italiens - 75009 PARIS, est l'établissement dépositaire de ce FCPE composant le portefeuille.*

**Le paragraphe suivant remplace celui initialement rédigé pour le FCPE CARREFOUR COURT TERME :**

- *Pour le Fonds Commun de Placement d'Entreprise CARREFOUR COURT TERME :*

*Ce FCPE est géré par la société BNP Paribas Asset Management (BNPP AM), Société Anonyme au capital de 170 573 424 euros dont le siège social est au 1 BOULEVARD HAUSSMANN, 75009 PARIS.*

*L'orientation de la gestion et la composition du portefeuille de ce FCPE sont précisées à l'article « Orientation de la gestion » de son règlement.*

*BNP Paribas SA, Société Anonyme au capital de 2 203 201 214 euros dont le siège social est au 16 boulevard des Italiens - 75009 PARIS, est l'établissement dépositaire de ce FCPE composant le portefeuille.*

**Le paragraphe suivant est ajouté :**

- *Pour le Fonds Commun de Placement d'Entreprise SIENNA SELECTION ACTIFS PRIVES :*

*Ce FCPE est géré par la société SIENNA Investment Managers, Société Anonyme au capital de 9 829 688 euros dont le siège social est au 21 bld Haussmann 75009 Paris.*

*L'orientation de la gestion et la composition du portefeuille de ce FCPE sont précisées à l'article « Orientation de la gestion » de son règlement.*

*BNP PARIBAS SA, dont le siège est 16 boulevard des Italiens 75009 Paris, est l'établissement dépositaire de ce FCPE.*

*Par dérogation à l'article 5 du présent accord, les dispositions du présent paragraphe entreront en vigueur le **1er décembre 2026**.*

Article 4 : L'Article 8-3 est complété comme suit :

Dans la liste des cas de déblocages anticipés, est ajouté le nouveau cas suivant :

*L'affection grave, le handicap ou la survenue d'un accident d'une particulière gravité chez l'enfant à la charge du titulaire (applicable dans les conditions légales ou réglementaires applicables).*

Article 5 : Portée - Durée de l'Avenant

Le présent avenant entre en vigueur le lendemain du jour de son dépôt.

Il est conclu pour une durée indéterminée.

Ses dispositions se substituent de plein droit aux stipulations susvisées de l'accord du 30 juin 2021.
Les autres dispositions dudit accord demeurent inchangées.

Article 1.10. ACCORD CATEGORIEL RELATIF A LA MISE EN PLACE D'UN PLAN D'ÉPARGNE RETRAITE OBLIGATOIRE (PERO) AU BÉNÉFICE DES AGENTS DE MAÎTRISES ET CADRES DU 29 SEPTEMBRE 2023 ET SON AVENANT N°1 DU 4 DÉCEMBRE 2024

**ACCORD CATEGORIEL RELATIF A LA MISE EN PLACE D'UN PLAN D'ÉPARGNE RETRAITE OBLIGATOIRE (PERO) AU BÉNÉFICE DES AGENTS DE MAÎTRISES ET CADRES DU 29 SEPTEMBRE 2023**

**ENTRE :**

Les sociétés CARREFOUR PROXIMITE FRANCE, GENEDIS, MAISON JOHANÈS BOUBÉE, CARREFOUR LIVRE CHEZ VOUS, CARREFOUR SUPPLY CHAIN, CARREFOUR ADMINISTRATIF FRANCE, CARREFOUR VOYAGES, COVICAR 2, SOCIÉTÉ DES NOUVEAUX HYPERMARCHÉS, VEZERE DISTRIBUTION,

HYPERADOUR, représentées par Madame Marie-Hélène CHAVIGNY, en sa qualité de Directrice des Ressources Humaines Opérations France et mandatée, en cette qualité, pour représenter l'ensemble de ces sociétés en application de l'article L. 2232-31 du code du travail.

*D'une part,*

**Et,**

Les organisations syndicales représentatives sur le champ d'application du présent accord catégoriel, ci-dessous désignées :

Le Syndicat National de l'Encadrement Carrefour - CONFÉDÉRATION FRANCAISE DE L'ENCADREMENT/ CONFÉDÉRATION GÉNÉRALE DES CADRES (SNEC - C.F.E / C.G.C), représenté par Monsieur Yannick TRICO, Délégué syndical de Groupe France,

La F.G.T.A / FORCE OUVRIERE (F.G.T.A / F.O.), représentée par Monsieur Cyril BOULAY, Délégué syndical de Groupe France,

*D'autre part,*

Ci-après désignées les « Organisations Syndicales Représentatives », Ci-après désignées ensemble « les Parties ».

**PRÉAMBULE**

Dans le cadre des Négociations Annuelles Obligatoires tenues en 2023 par les sociétés au périmètre du présent accord, la Direction a pris l'engagement d'ouvrir une négociation, ayant pour objet la mise en place par accord collectif d'un Plan d'Epargne Retraite Obligatoire (ci-après le « Plan d'Épargne Retraite Obligatoire ou « PERO ») au bénéfice des agents de maîtrise et cadres.

Les Parties se sont donc rencontrées et ont convenu des dispositions ci-après :

**ARTICLE 1 - OBJET**

Le présent accord a pour objet la mise en place d'un Plan d'Épargne Retraite Obligatoire au sens des articles L. 224-23 et suivants du code monétaire et financier, au bénéfice de la catégorie de salariés visée à l'article 2. Il constitue le règlement de ce plan.

Ce système procure aux salariés bénéficiaires un complément aux pensions de retraite servies par les régimes obligatoires de sécurité sociale et de retraite complémentaire, permettant d'améliorer le taux de remplacement servi par ces régimes obligatoires.

**ARTICLE 2 — SALARIÉS BENEFICIAIRES**

**ARTICLE 2.1 - GENERALITES**

Le présent régime concerne les agents de maîtrise ainsi que les cadres au sens des classifications des salariés des Conventions collectives nationales applicables aux entreprises entrant dans le champ d'application du présent accord, ayant au moins 12 mois d'ancienneté.

Ils sont ci-après désignés le ou les « Salarié(s) bénéficiaire(s) » ou Ie ou les « Titulaire(s) »

Les intitulés des catégories de Salariés bénéficiaires selon les classifications des conventions collectives nationales applicables à chaque entreprise sont précisés en annexe.

**ARTICLE 2.2 - SUSPENSION DU CONTRAT DE TRAVAIL**

L'adhésion des Salariés bénéficiaires 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 s'acquitte des versements obligatoires selon les règles prévues à l'article 5.1 pendant toute la période de suspension du contrat de travail indemnisée. Parallèlement, le salarié doit obligatoirement continuer à acquitter sa propre part de ces versements obligatoires.

**ARTICLE 3 — CARACTÈRE OBLIGATOIRE DE L'ADHÉSION**

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.

**ARTICLE 4 — PRESTATIONS**

Les prestations versées aux salariés sont celles résultant du contrat d'assurance de groupe 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, qui ne sont tenues, à l'égard de leurs salariés, qu'au seul paiement des cotisations obligatoires.

Les prestations seront versées, par l'organisme assureur, dans les conditions et selon les modalités prévues à l'article 6 du présent accord ainsi qu'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 des sociétés.

Ainsi, lorsque le Salarié bénéficiaire n'est plus tenu d'adhérer au présent plan, et en particulier en cas de départ des sociétés avant la retraite, les droits en cours de constitution sont conservés intégralement au nom du salarié jusqu'à la liquidation de la retraite. Il peut également demander le transfert de ses droits vers un autre plan d'épargne retraite au sens des articles L.224-1 et suivants du code monétaire et financier, dans les conditions précisées par le contrat d'assurance.

**ARTICLE 5 — VERSEMENTS**

Le Plan d'Épargne Retraite Obligatoire est alimenté, dans les conditions décrites ci-après, par :

- les versements obligatoires (article 5.1),
- les versements volontaires et les transferts en provenance du compte épargne temps ou d'autres Plans d'épargne retraite (article 5.2)

**ARTICLE 5.1 – Versements obligatoires**

Le Plan d'Epargne Retraite Obligatoire est financé par des versements obligatoires de l'employeur et du Salarié bénéficiaire fixés à :

| Assiette | Taux de cotisation globale | Part patronale | Part salariale |
|---|---|---|---|
| Rémunération brute annuelle[1] | 0,9% | 0,5% | 0,4% |

Les versements obligatoires sont versés chaque trimestre à l'organisme assureur mais prélevés mensuellement sur la paie pour lisser le précompte de la cotisation salariale.

À titre informatif, il est rappelé que ces taux de cotisations sont inférieurs aux plafonds d'exonération sociale et fiscale en vigueur à la date de conclusion du présent accord (plafonds prévus par les articles D. 242-1 du code de la sécurité sociale et 83 du code général des impôts).

[1] Pour l'application du présent article, la notion de rémunération s'entend de la rémunération brute annuelle constituant l'assiette des cotisations de sécurité sociale définie aux articles L.242-1 et L.136-1-1 du Code de la sécurité sociale.

**ARTICLE 5.2 - Versements volontaires et transferts en provenance du compte épargne temps ou d'autres Plans d'épargne retraite**

Outre les versements obligatoires, le Plan d'Epargne Retraite Obligatoire peut également recevoir :

- des versements volontaires des Salariés bénéficiaires ;
- des droits inscrits au compte épargne-temps dans les conditions des accords instituants ces dispositifs.

Les Salariés bénéficiaires pourront également transférer vers le Plan d'Epargne Retraite Obligatoire des sommes en provenance d'autres Plans d'épargne retraite visés aux articles L. 224-1 et suivants du code monétaire et financier, ou d'autres plans listés à l'article L. 224-40, I du même code, dans les conditions applicables à chacun de ces plans.

**ARTICLE 5.3 - Affectation des versements**

Les versements des Titulaires sont affectés selon les options d'affectation prévues par le contrat d'assurance.

Sauf décision contraire et expresse du Titulaire, les versements sont affectés selon une allocation de l'épargne permettant de réduire progressivement les risques financiers pour le Titulaire (gestion pilotée par horizon) correspondant à un profil d'investissement « équilibré horizon retraite » au sens de l'article 1 de l'arrêté du 7 août 2019. Le Titulaire a la faculté de demander, dans les conditions prévues dans le contrat d'assurance, à ne pas respecter le rythme minimal de sécurisation de l'épargne dans le cadre de la gestion pilotée par horizon.

**ARTICLE 6 - SORTIE DU PLAN**

**Article 6.1 - Principe : sortie à la retraite**

À la date de liquidation par le Salarié bénéficiaire de sa pension dans un régime obligatoire d'assurance vieillesse ou, lorsqu'il atteint l'âge mentionné à l'article L. 161-17-2 du code de la sécurité sociale, la délivrance des sommes épargnées s'effectuera :

c. pour les droits correspondant aux versements obligatoires effectués sur le présent Plan d'Épargne Retraite ou qui y sont transférées en provenance d'un plan ouvert chez un précédent employeur : sous forme de rente viagère uniquement ;

d. pour les droits correspondant aux autres versements et transferts : au choix du Titulaire,

- soit sous forme de rente viagère[2] ;

- soit sous forme de capital, libéré en une ou plusieurs fois.

  Les Salariés bénéficiaires pourront également combiner ces deux modes de sortie et demander qu'une partie de leurs avoirs soit versée sous forme de rente viagère et l'autre partie sous forme de capital.

  Le choix pour la délivrance des droits sous la forme d'une rente viagère ou d'un capital est formulé par le Salarié bénéficiaire au moment de la liquidation de ses droits, dans les conditions prévues par le contrat d'assurance.

---

[2] *Sous réserve de la possibilité de versement en capital prévu par la réglementation en vigueur pour les rentes de faible montant, soit à ce jour l'article A.160-2-1 du code des assurances, pour les rentes d'un montant ne dépassant pas 100€ par mois.*

**Réversion**

En cas de liquidation des droits sous la forme d'une rente viagère, le Salarié 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.

**Revalorisation de la rente**

En cas de liquidation des droits sous la forme d'une rente viagère, celle-ci sera revalorisée dans les conditions prévues par le contrat d'assurance.

**Article 6.2 - Dérogation : cas de sortie anticipée**

Les droits constitués dans le cadre du Plan d'Epargne Retraite peuvent être, à la demande du Titulaire, liquidés ou rachetés avant l'échéance mentionnée à l'article 6.1 dans les cas visés à l'article L. 224-4, I du code monétaire et financier.

A titre informatif, il est rappelé qu'à la date de conclusion du présent accord, ces cas sont les suivants (liste limitative) :

- Le décès du conjoint du Titulaire ou de son partenaire lié par un pacte civil de solidarité ;
- L'invalidité du Titulaire, de ses enfants, de son conjoint ou de son partenaire lié par un pacte civil de solidarité. Cette invalidité s'apprécie au sens des 2º et 3e de l'article L. 341-4 du code de la sécurité sociale ;
- La situation de surendettement du Titulaire, au sens de l'article L. 711-1 du code de la consommation ;
- L'expiration des droits à l'assurance chômage du Titulaire, ou le fait pour le Titulaire d'un plan qui a exercé des fonctions d'administrateur, de membre du directoire ou de membre du conseil de surveillance et n'a pas

liquidé sa pension dans un régime obligatoire d'assurance vieillesse de ne pas être titulaire d'un contrat de travail ou d'un mandat social depuis deux ans au moins à compter du non-renouvellement de son mandat social ou de sa révocation ;

- La cessation d'activité non salariée du Titulaire à la suite d'un jugement de liquidation judiciaire en application du titre IV du livre VI du code de commerce ou toute situation justifiant ce retrait ou ce rachat selon le président du tribunal de commerce auprès duquel est instituée une procédure de conciliation mentionnée à l'article L. 611-4 du même code, qui en effectue la demande avec l'accord du Titulaire ;

- L'affectation des sommes épargnées à l'acquisition de la résidence principale, à l'exception toutefois des droits correspondants aux sommes mentionnées au 3e de l'article L. 224-2 du code monétaire et financier (versements obligatoires de l'employeur ou du Titulaire prévus à l'article 5.1 du présent accord ou transférés depuis un autre plan) qui ne peuvent pas être liquidés ou rachetés pour ce motif.

La liquidation ou le rachat anticipé des droits dans les cas mentionnés à l'article L. 224-4 du code monétaire et financier intervient sous la forme d'un versement unique qui porte, au choix du Salarié bénéficiaire, sur tout ou partie des droits susceptibles d'être liquidés ou rachetés.

Le décès du Salarié bénéficiaire avant la liquidation de la retraite entraîne la clôture du plan.

**ARTICLE 7 - INFORMATION**

En sa qualité de souscripteur, l'employeur remettra à chaque Salarié bénéficiaire et à tout nouvel embauché bénéficiaire du régime, une notice d'information détaillée, établie par l'organisme assureur et résumant les principales dispositions du contrat d'assurance. Il en sera de même à chaque modification ultérieure de ce contrat.

Les Salariés bénéficiaires seront régulièrement informés sur leurs droits dans les conditions fixées par le contrat d'assurance, s'agissant notamment de la valeur des droits en cours de constitution, des modalités de leur transfert vers un autre plan d'épargne retraite, des performances des actifs du plan ou des frais appliqués.

Ils bénéficieront également d'une information sur le traitement social et fiscal applicable aux sommes versées dans le cadre du plan. Il est toutefois précisé que ni le groupe Carrefour ni les sociétés concernées par le présent accord ne peuvent émettre de garantie relative à ce traitement social et fiscal.

À compter de la cinquième année précédant la date de liquidation de la retraite ou la date à laquelle le Salarié bénéficiaire atteindra l'âge mentionné à l'article L. 161-17-2 du code de la sécurité sociale, il peut interroger par tout moyen l'organisme assureur afin de s'informer sur ses droits et sur les modalités de restitution de l'épargne appropriées à sa situation et de confirmer, le cas échéant, le rythme de réduction des risques financiers dans le cadre de la gestion pilotée.

Six mois avant le début de cette période, l'assureur informe le Titulaire de la possibilité susmentionnée.

**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 représentatives signataires, et de représentants de la Direction.

Elle aura pour objet:

- de suivre la mise en œuvre pratique du Plan d'épargne Retraite Obligatoire,
- de prendre connaissance du rapport annuel de l'organisme assureur, présentant notamment 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.

**ARTICLE 9 - DISPOSITIONS FINALES**

**ARTICLE 9.1 : CHAMP D'APPLICATION DE L'ACCORD**

Les dispositions du présent accord sont applicables aux salariés des sociétés CARREFOUR PROXIMITE FRANCE, GENEDIS, MAISON JOHANÈS BOUBÉE, CARREFOUR LIVRE CHEZ VOUS, CARREFOUR SUPPLY CHAIN, CARREFOUR ADMINISTRATIF FRANCE, CARREFOUR VOYAGES, COVICAR 2, SOCIÉTÉ DES

NOUVEAUX HYPERMARCHÉS, VEZERE DISTRIBUTION, HYPERADOUR, sous réserve de modalités d'application spécifiques prévues dans le présent accord.

**ARTICLE 9.2 : DUREE DE L'ACCORD ET PRISE D'EFFET**

Conformément à l'article L. 2222-4 du Code du travail, le présent accord est conclu pour une durée

déterminée s'achevant au 31 décembre 2024. Il s'appliquera à compter du 1“ janvier 2024 avec effet rétroactif au 1er octobre 2023.

II se renouvellera, à compter du 1" janvier 2025, 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.

**ARTICLE 9.3 : RÈGLEMENT DES LITIGES**

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

**ARTICLE 9.4 : REVISION**

Le présent accord pourra être révisé à tout moment, dans les conditions prévues aux articles L. 2261- 7-1 et L. 2261-8 du Code du travail.

**ARTICLE 9.5 : 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 9.6 : CLAUSE DE RENDEZ-VOUS**

Les parties conviennent que dans l'hypothèse où les dispositions légales, ou réglementaires dans le cadre desquelles l'accord a été conclu, venaient à être supprimées ou modifiées, remettant en cause l'esprit même et l'équilibre de ce dernier, des négociations s'engageront dans les 3 mois pour traiter de cette situation.

**ARTICLE 9.7 : PUBLICITÉ ET DÉPÔT**

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 la Direction, en deux exemplaires, dont une version signée par les parties au format PDF, et une version au format DOCX anonymisée et éventuellement partiellement occultée en application de l'article L. 2231-5-1 du Code du travail;
- 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.

Fait à Massy, en 8 exemplaires originaux, le 29 septembre 2023.

**Annexe 1 : Catégories de Salariés bénéficiaires**

| Convention collective applicable | Salariés bénéficiaires (sur la base des classifications des conventions collectives) |
|---|---|
| Convention collective nationale du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire (IDCC n°2216) | • agents de maîtrise et techniciens<br>• cadres |
| Convention collective nationale des commerces et services de l'électronique, de l'audio-visuel et de l'équipement ménager (IDCC 1686) | • agents de maîtrise (i.e. niveau IV)<br>• cadres |
| Convention collective nationale des personnels des agences de voyage et de tourisme (IDCC 1710) | • techniciens ou agents de maîtrise<br>• cadres et cadres dirigeants « hors grille » |
| Convention collective nationale des vins, cidres, jus de fruits, sirops, spiritueux et liqueurs de France (IDCC 493) | • agents de maîtrise et agents techniques<br>• cadres et ingénieurs |

## AVENANT N°1 A L'ACCORD CATÉGORIEL RELATIF À LA MISE EN PLACE D'UN PLAN D'ÉPARGNE RETRAITE OBLIGATOIRE (PERO) AU BÉNÉFICE DES AGENTS DE MAÎTRISES ET CADRES DU 4 DÉCEMBRE 2024

**ENTRE** :

Les sociétés CARREFOUR PROXIMITE FRANCE, GENEDIS, MAISON JOHANÈS BOUBÉE, CARREFOUR LIVRÉ CHEZ VOUS, CARREFOUR SUPPLY CHAIN, CARREFOUR ADMINISTRATIF FRANCE, CARREFOUR VOYAGES, COVICAR 2, SOCIÉTÉ DES NOUVEAUX HYPERMARCHÉS, VEZERE DISTRIBUTION, HYPERADOUR, CSF, SUPERADOUR, ALMIA MANAGEMENT, CARREFOUR PROPERTY GESTION, CSI, INTERDIS, CARREFOUR EUROPE TRADING, CARREFOUR DRIVE,

représentées par Madame Marie-Hélène CHAVIGNY, agissant en qualité de mandataire unique des sociétés concernées, conformément à l'article L. 2232-31 du Code du travail,

D'une part,

**Et**,

Les organisations syndicales représentatives sur le champ d'application du présent avenant à l'accord catégoriel, ci-dessous désignées :

Le Syndicat National de l'Encadrement Carrefour - CONFÉDÉRATION FRANÇAISE DE L'ENCADREMENT / CONFÉDÉRATION GÉNÉRALE DES CADRES (SNEC - C.F.E / C.G.C), représenté par Monsieur Yannick TRICO, Délégué syndical de Groupe France,

La F.G.T.A / FORCE OUVRIÈRE (F.G.T.A / F.O.), représentée par Monsieur Cyril BOULAY, Délégué syndical de Groupe France,

D'autre part,

Ci-après désignées les « Organisations Syndicales Représentatives »,

Ci-après désignées ensemble « les Parties ».

Il est établi le présent avenant à l'accord catégoriel relatif à la mise en place d'un plan d'épargne retraite obligatoire au bénéfice des agents de maîtrise et cadres en date du 29 septembre 2023.

**PRÉAMBULE**

La Direction du Groupe Carrefour en France et les Organisations Syndicales Représentatives ont conclu le 29 septembre 2023 un accord catégoriel relatif à la mise en place d'un plan d'épargne retraite obligatoire au bénéfice des agents de maîtrise et cadres d'une liste définie de sociétés (ci-après également appelé l' « Accord sur le PERO »)

Suite aux engagements pris par les sociétés CSF, Superadour, CSI, Interdis, et les sociétés composant l'UES Almia/Property dans le cadre des Négociations Annuelles Obligatoires qui se sont tenues en 2024, les Parties sont convenues d'étendre le champ d'application de cet accord à ces sociétés.

Compte tenu de la création de la société Carrefour Europe Trading postérieurement à la signature de l'Accord sur le PERO du 29 septembre 2023, les Parties entendent également faire bénéficier les agents de maîtrise et cadres de cette nouvelle société de ce dispositif.

Par ailleurs, les Parties ont entendu étendre le bénéfice de l'accord sur le PERO aux agents de maîtrise et cadres de la société Carrefour Drive.

Les Parties sont en conséquence convenues des dispositions suivantes :

## ARTICLE 1 – MODIFICATION DU CHAMP D'APPLICATION DE L'ACCORD

Le champ d'application de l'accord catégoriel relatif à la mise en place d'un plan d'épargne retraite obligatoire au bénéfice des agents de maîtrise et cadres conclu le 29 septembre 2023 est étendu aux sociétés CSF, Superadour, CSI, Interdis, Carrefour Europe Trading, Carrefour Drive, et aux sociétés composant l'UES Almia/Property, à savoir Almia Management et Carrefour Property Gestion.

## ARTICLE 2 – DISPOSITIONS FINALES

### ARTICLE 2.1 : DURÉE DE L'AVENANT ET ENTRÉE EN VIGUEUR

Le présent avenant entrera en vigueur à compter du 1er janvier 2025 et s'appliquera alors avec effet rétroactif au 1er octobre 2024.

Pour les sociétés Interdis et CSI, son entrée en vigueur est conditionnée à la signature de l'accord sur les modalités de calcul et plafonds des allocations de départ à la retraite actuellement en cours de négociation.

Le présent avenant est conclu pour la même durée que l'Accord sur le PERO du 29 septembre 2023 qu'il vient réviser, et cessera, en conséquence, de s'appliquer en même temps que celui-ci.

### ARTICLE 2.2 : NOTIFICATION, PUBLICITÉ ET DÉPÔT

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 avenant sera :

- déposé en ligne sur la plateforme de « télé procédure » du Ministère du travail par le représentant légal de la Direction, en deux exemplaires, dont une version signée par les parties au format PDF, et une version au format DOCX anonymisée et éventuellement partiellement occultée en application de l'article L. 2231-5-1 du Code du travail;

- transmis au greffe du Conseil de Prud'hommes de son lieu de conclusion.

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.

---

Annexe 1 : Catégories de Salariés bénéficiaires

**Annexe 1 : Catégories de Salariés bénéficiaires**

| **Convention collective applicable** | **Salariés bénéficiaires (sur la base des classifications de conventions collectives)** |
|---|---|
| ntion collective nationale du commerce de détail et d lominance alimentaire (IDCC n°2216) | ● agents de maîtrise et techniciens<br>● cadres |
| ntion collective nationale des commerces et servic ronique, de l'audiovisuel et de l'équipement ménager | ● agents de maîtrise (i.e. niveau IV)<br>● cadres |
| ntion collective nationale des personnels des agenc e et de tourisme (IDCC 1710) | ● techniciens ou agents de maîtrise<br>● cadres et cadres dirigeants « hors grille » |
| ntion collective nationale des vins, cidres, jus de , spiritueux et liqueurs de France (IDCC 493) | ● agents de maîtrise et agents techniques<br>● cadres et ingénieurs |
| ntion collective nationale de l'immobilier, administra iens, sociétés immobilières, agents immobiliers mbre 1988 (IDCC 1527) | ● agents de maîtrise<br>● cadres |

## Article 1.11. RÈGLEMENT DU PLAN D'ÉPARGNE DE GROUPE CARREFOUR FRANCE (PEG) DU 30 JUIN 2021

### RÈGLEMENT DU PLAN D'ÉPARGNE DE GROUPE CARREFOUR FRANCE (PEG)

**ENTRE LES SOUSSIGNÉS :**

Le Groupe CARREFOUR, constitué des entreprises listées à l'annexe ci-jointe, représentées par Madame Marie-Hélène CHAVIGNY, agissant en qualité de mandataire unique des sociétés concernées, conformément à l'article L. 2232-31 du Code du travail, lesquelles constituent le Groupe Carrefour France au sens du présent Accord,

**D'une part,**

**ET**

Les Organisations Syndicales Représentatives au sein du Groupe ci-dessous désignées prises en la personne de leurs Délégués syndicaux ou représentants dûment mandatés à cet effet conformément à l'article L. 2232-32 du Code du travail :

- La Fédération des Services / CONFÉDÉRATION FRANCAISE DEMOCRATIQUE DU TRAVAIL (C.F.D.T.), représentée par Monsieur Sylvain MACE, Délégué syndical de Groupe France,
- Le Syndicat National de l'Encadrement Carrefour - CONFÉDÉRATION FRANCAISE DE L'ENCADREMENT / CONFÉDÉRATION GÉNÉRALE DES CADRES (SNEC - C.F.E. / C.G.C.), représenté par Monsieur Jérôme BIAVA, Délégué syndical de Groupe France,
- La Fédération du Commerce et de la Distribution / CONFÉDÉRATION GÉNÉRALE DU TRAVAIL (C.G.T.), représentée par Monsieur Philippe ALLARD, Délégué syndical de Groupe France,
- La F.G.T.A. / FORCE OUVRIERE (F.G.T.A. / F.O.), représentée par Monsieur Cyril BOULAY, Délégué syndical de Groupe France,

Ci-après désignées les « Organisations Syndicales Représentatives »,

**D'autre part,**

Ci-après, ensemble, les « Parties »

Il est conclu le présent Règlement du Plan d'Epargne de Groupe Carrefour (PEG) (ci-après dénommé « Règlement »).

Le Groupe a institué un Plan d'Épargne de Groupe, initialement par un accord en date du 23 décembre 2002, modifié et réécrit à plusieurs reprises. En dernier lieu, le PEG est régi par l'accord de Groupe instituant le PEG du 17 juin 2010.

Le présent Accord a pour objet de rendre le PEG conforme à la législation applicable ainsi qu'aux changements intervenus depuis l'accord initial.

Dans un souci de lisibilité, les Parties ont souhaité intégrer les modifications apportées à l'accord susvisé du 17 juin 2010 dans un accord s'y substituant intégralement.

Le présent Accord constitue ainsi la réécriture actualisée et modifiée de l'accord du 17 juin 2010 et de ses avenants ; il vaut avenant de révision à cet accord.

**PRÉAMBULE**

Le Groupe Carrefour en France comprend différentes sociétés ayant des activités distinctes et exclusives sur le territoire national soit au titre d'une activité commerciale (hypermarchés, supermarchés, proximité, commerce électronique, commerce de gros, services financiers, assurances, voyages, centres d'appels …), soit au titre d'un métier dont la finalité est l'apport d'un service par la mise en commun de moyens (informatique, structures de négociation et approvisionnement, logistique, administratif). Le Groupe comprend également des sociétés domiciliées en France dont l'activité est internationale.

Par le présent Accord, les parties signataires entendent capitaliser sur l'expérience acquise en matière d'épargne salariale par le Groupe depuis plusieurs années et soulignent que le Groupe a été l'un des précurseurs avec la création d'un fonds d'épargne salariale en 1969.

Le Plan d'Epargne de Groupe Carrefour France (PEG) est l'instrument commun permettant aux salariés des sociétés adhérentes de placer leur épargne et notamment les sommes issues des différents accords de participation et d'intéressement présents au sein des sociétés du Groupe en France. Il est ainsi l'un des moyens permettant de concrétiser l'appartenance commune au Groupe, dispositif qui bénéficie à tous les salariés concernés quels que soient la taille ou les moyens financiers de leur entité.

### Article 1.11.1. Objet du règlement et champ d'application (sociétés concernées)

Le Plan d'Epargne de Groupe a pour objet :

- de permettre aux salariés des sociétés parties à l'Accord, avec l'aide de celles-ci, de se constituer un portefeuille collectif de valeurs mobilières et de bénéficier, ce faisant, des avantages fiscaux dont est assortie cette forme d'épargne collective
- de déterminer les conditions d'utilisation du PEG conformément aux dispositions légales et de fixer la nature et les modalités de gestion de leurs droits.

Les points non spécialement repris dans le présent Règlement sont déterminés par les textes légaux et réglementaires précités.

***Sociétés concernées à la date de conclusion de l'Accord***

Le présent Accord s'applique à la Société Carrefour SA et aux sociétés du Groupe Carrefour en France dont la liste figure en annexe.

Au sens du présent Accord, sont considérées comme appartenant au Groupe Carrefour en France les sociétés répondant aux critères cumulatifs suivants : être détenues à plus de 50% par Carrefour SA, une de ses filiales ou par une ou plusieurs sociétés parties à l'Accord et employant des salariés

***Évolution du périmètre de l'Accord postérieurement à la date de sa signature***

- **Entrée dans le périmètre de l'Accord**

Les sociétés répondant à la condition d'appartenance au Groupe Carrefour en France - telle que définie ci-dessus - seront intégrées dans le champ d'application de l'Accord sous réserve de la conclusion d'un avenant au niveau du Groupe (ci-après l'« Avenant d'adhésion ») obéissant aux mêmes règles de conclusion et de dépôt que l'Accord.

Pour que l'intégration d'une Société dans le champ d'application de l'Accord soit prise en compte pour l'exercice en cours, l'Avenant d'adhésion doit être conclu avant la fin de la première moitié de l'exercice concerné. Si l'Avenant d'adhésion est conclu après cette date, l'intégration ne produira effet qu'à compter de l'exercice suivant.

- **Sortie du périmètre de l'Accord**

Dès qu'une société cesse de remplir la condition d'appartenance au Groupe Carrefour en France telle que définie ci-dessus (notamment si elle vient à être consolidée selon la méthode de la mise en équivalence), elle sort automatiquement du périmètre de l'Accord et cesse d'en bénéficier dès cette date.

Dans ce cas, la direction du Groupe Carrefour notifie à la direction de la société concernée sa sortie du champ d'application de l'Accord. Une copie de cette notification est également adressée aux organisations syndicales signataires de l'Accord ainsi qu'à la DREETS.

Toute disparition d'une société concernée par le présent Accord, notamment par voie de fusion absorption ou de transmission universelle de patrimoine, sera prise en compte à la date convenue de prise d'effet de l'opération, sauf disposition contraire et spécifique à chaque opération.

La sortie du champ d'application de l'Accord n'entraîne pas la remise en cause de l'indisponibilité des sommes placées sur le Plan et ne constitue pas un cas de déblocage anticipé.

- **Information du Comité de Groupe Français sur l'évolution du périmètre de l'Accord et mise à jour de la liste des sociétés concernées annexée au présent Accord**

Les adhésions et sorties des entreprises du périmètre de l'Accord font l'objet d'une information du Comité de Groupe Français.

La liste annexée au présent Accord sera actualisée afin de prendre en compte ces évolutions.

### Article 1.11.2. Participants

Tous les salariés des sociétés signataires et adhérentes pourront participer au Plan d'Epargne de Groupe.

Une ancienneté de trois mois dans une ou plusieurs sociétés du Groupe Carrefour sera toutefois exigée pour l'adhésion. Pour la détermination de l'ancienneté, sont pris en compte tous les contrats de travail exécutés pendant l'exercice au cours duquel un versement est effectué et pendant les douze mois qui le précèdent.

Aucune demande d'adhésion n'est nécessaire, le premier placement valant adhésion et acceptation des termes du Plan et du règlement de chacun des Fonds Commun de Placement d'Entreprise (ci-après dénommés « FCPE ») recevant les versements.

Les anciens salariés ayant quitté l'entreprise à la suite d'un départ à la retraite ou en préretraite et ayant effectué au moins un versement dans le plan pendant leur période d'activité pourront continuer à effectuer des versements au Plan d'Epargne de Groupe à la condition d'avoir conservé des droits dans le plan et sans toutefois pouvoir bénéficier de l'abondement.

Lorsque l'effectif habituel de l'Entreprise comprend au moins un et au plus deux cent cinquante salariés en sus du dirigeant, le chef d'entreprise, le président, les directeurs généraux, gérants et membres du directoire, ainsi que le conjoint ou le partenaire lié par un pacte civil de solidarité du chef d'entreprise s'il a le statut de conjoint collaborateur ou de conjoint associé mentionné à l'article L.121-4 du code de commerce ou à l'article L.321-5 du code rural et de la pêche maritime peuvent également participer au Plan.

Pour les entreprises de plus de 250 salariés, le dirigeant peut bénéficier du présent Plan, s'il est titulaire d'un contrat de travail écrit, cotise à l'assurance chômage, exerce une fonction qui le place en état de subordination à l'égard de la société et reçoit à ce titre une rémunération distincte.

Les bénéficiaires du PEG sont désignés dans le présent Règlement comme le(s) « Salarié(s) participant(s) » ou l'(les) « Epargnant(s) ».

### Article 1.11.3. Alimentation du plan d'épargne de groupe

Le Plan d'Epargne de Groupe est alimenté par les différents versements ci-après :

a.) Versements des sommes attribuées aux salariés au titre de la **participation**. Les anciens salariés de l'entreprise peuvent affecter toute ou partie de leur participation afférente à leur dernière période d'activité lorsque le versement de celle-ci intervient après leur départ de l'entreprise. Dans ce cas aucun abondement n'est versé au bénéfice des salariés ayant quitté l'entreprise ;

b.) Versements des sommes attribuées aux salariés au titre de **l'intéressement collectif**. Les anciens salariés de l'entreprise, peuvent affecter tout ou partie de leur prime d'intéressement afférente à leur dernière période d'activité lorsque le versement de cette prime intervient après leur départ de l'entreprise. Dans ce cas, aucun abondement n'est versé au bénéfice des salariés ayant quitté l'entreprise sauf pour les anciens salariés partis à la suite d'un départ à la retraite ou en préretraite ;

c.) **Versements volontaires** des salariés adhérents (après leur départ de l'entreprise, seuls les anciens salariés ayant quitté l'entreprise à la suite d'un départ à la retraite ou en préretraite ayant adhéré au Plan avant leur départ peuvent continuer à effectuer des versements mais sans bénéficier de l'abondement). Les versements volontaires devront être d'un montant minimum de 15 Euros. Aucune périodicité n'est imposée aux versements ;

d.) Versements complémentaires de l'entreprise au titre de **l'abondement** conformément aux dispositions légales en vigueur et tels que détaillés à l'article 4 ci-après ;

*e.)* **Transferts** de sommes détenues par l'Epargnant dans le cadre d'un accord de participation ou d'un plan d'épargne salariale (à l'exception des plans d'épargne pour la retraite collectif ou des plans d'épargne retraite d'entreprise collectifs), qu'il y ait ou non rupture du contrat de travail ;

*f.)* Versements des sommes issues des droits épargnés dans un **Compte Epargne Temps**, dans les conditions définies par les accords des entreprises ayant mis en place un Compte Epargne Temps et conformément aux dispositions légales.

Les versements volontaires des salariés adhérant au Plan sont effectués par versement ou prélèvement, envoyés directement par les salariés (ou éventuellement transmis par l'entreprise selon les procédures propres à chacune) au teneur de compte qui effectue le calcul de l'abondement et du nombre de parts et affecte les avoirs dans le ou les FCPE choisis par les salariés.

Le montant total des versements des salariés effectués annuellement par chaque Epargnant dans l'ensemble des plans d'épargne salariale qui lui sont proposés, ne pourra excéder le quart de sa rémunération annuelle brute s'il est salarié, le quart du plafond annuel de la sécurité sociale s'il n'a pas perçu de rémunération au cours de l'année du fait de la suspension de son contrat de travail, de son revenu professionnel soumis à l'impôt sur le revenu s'il est un dirigeant autorisé à participer au Plan conformément à l'article 2 du présent règlement, ou de ses pensions de retraite ou de préretraite annuelles brutes s'il est retraité ou préretraité. Le montant de la réserve spéciale de participation ainsi que le montant de l'intéressement versé dans les FCPE n'entre pas dans la détermination de ce plafond de versement, ainsi que, conformément à la législation en vigueur, les avoirs des CET transférés sur le FCPE Carrefour Actions.

### Article 1.11.4. Abondement de l'entreprise

L'aide de chaque société signataire ou adhérente consiste en la prise en charge des frais de tenue de compte des Epargnants selon les modalités visées à l'article 5 « Comptabilisation des versements », et des frais de tenue des Conseils de Surveillance des Fonds Communs de Placement d'Entreprise composant le portefeuille.

Par ailleurs, chaque société signataire ou adhérente complétera les versements de son personnel Epargnant par un abondement calculé selon les modalités décrites ci-dessous :

- Les versements volontaires (hors intéressement) effectués sur les FCPE du PEG sont abondés au taux de 20% ;

*a)* L'intéressement affecté à la demande du salarié sur les FCPE du PEG est abondé au taux de 40% pour les **450** premiers euros, au-delà le taux d'abondement est de 20%.

*b)* Par année civile et par bénéficiaire, le montant total des versements constituant l'abondement de l'Entreprise au titre du PEG ne pourra pas excéder 2300 euros et 3450 euros pour les versements effectués dans le FCPE « Carrefour Actions ».

*c)* Le plafond d'abondement du PEG est distinct du plafond d'abondement du PERCOL.

Les sommes versées au titre de l'abondement sont soumises à la CSG et à la CRDS au titre des revenus d'activité, conformément à la réglementation en vigueur.

L'abondement est réservé aux Epargnants inscrits aux effectifs à la date du versement. Il est versé par l'Entreprise simultanément au versement du salarié. Par exception, les anciens salariés ayant quitté l'entreprise à la suite d'un départ à la retraite ou en préretraite qui affectent au PEG l'intéressement perçu, après la rupture de leur contrat de travail, au titre de leur dernière période d'activité, bénéficient de l'abondement au titre de ce versement.

### Article 1.11.5. Comptabilisation des versements

Tous les versements au Plan d'Epargne de Groupe sont inscrits au crédit des comptes individuels ouverts au nom de chacun des salariés participants dans les livres de l'établissement dépositaire chargé des opérations comptables relatives aux Fonds Communs de Placement d'Entreprise.

Ces sommes sont employées en parts et fractions de part des Fonds Communs de Placement d'Entreprise choisis par chaque Salarié participant.

Le prix d'émission appliqué pour la souscription de chaque part ou fraction de part est celui résultant du premier calcul de la valeur de la part effectué après le versement, la valeur de la part ainsi déterminée est augmentée des frais de souscription.

L'investissement dans chacun des Fonds peut donner lieu, le cas échéant, à la perception d'une commission de souscription, à la charge de l'Epargnant, dont le montant est précisé dans les règlements et le Document d'Information clé pour l'investisseur (DICI) des FCPE.

Les frais afférents à la tenue des comptes individuels des salariés sont pris en charge par chaque Entreprise signataire.

Toutefois, en cas de départ de l'Epargnant, les frais cessent d'être à la charge de la société adhérente. Ils sont alors à la charge de l'Epargnant et sont prélevés sur ses avoirs.

Cependant, pour les anciens salariés dont le contrat n'a pas été rompu - dont l'entreprise a fait l'objet d'une cession et ne fait plus partie du Groupe, ou qui ont fait l'objet d'un transfert des contrats de travail au titre de l'article L. 1224-1 du Code du travail - les frais ne seront à leur charge qu'à l'issue du délai d'indisponibilité des droits acquis plus un an.

### Article 1.11.6. Emploi des fonds alimentant le plan d'épargne de groupe

Les sommes versées au Plan d'Epargne de Groupe Carrefour sont investies, selon le choix individuel de chaque Epargnant, en parts ou dix millièmes de part du ou des FCPE suivants :

- CARREFOUR ACTIONS
- CARREFOUR LONG TERME
- CARREFOUR ÉVOLUTION
- CARREFOUR EQUILIBRE SOLIDAIRE
- CARREFOUR PRUDENCE SOLIDAIRE
- CARREFOUR COURT TERME

Les sommes issues de la réserve spéciale de participation et de l'intéressement qui sont affectées par défaut sur le PEG dans les conditions prévues par les accords instituant ces dispositifs sont versées sur un Fonds diversifié déterminé chaque année par le Conseil de Surveillance. Les salariés sont informés du fonds diversifié choisi par le Conseil de Surveillance avant l'affectation des sommes.

✔ **Délai d'emploi des fonds :**

Les établissements dépositaires visés ci-après se sont engagés à employer les sommes versées au crédit des comptes visés à l'article précédent, dans un délai maximum de 15 jours à compter de leur versement.

✔ **Modification du choix de placement de l'Epargnant (arbitrages entre FCPE) :**

A tout moment, les Epargnants pourront individuellement modifier sans frais leur choix de placement de tout ou partie de leurs avoirs entre les FCPE désignés ci-dessus (à l'exception des avoirs ayant bénéficié du plafond d'abondement majoré).

Cette opération est sans incidence sur la durée d'indisponibilité restant éventuellement à courir.

✔ **Revenus des portefeuilles :**

Les revenus des portefeuilles constitués en application du présent PEG seront obligatoirement réemployés dans le Plan.

Tous les actes et formalités nécessaires à ce réemploi seront accomplis par le dépositaire.

### Article 1.11.7. Gérants des fonds communs de placement d'entreprise

La gestion des FCPE est assurée par les sociétés de gestion suivantes :

✔ Pour les Fonds Communs de Placement d'Entreprise CARREFOUR ACTIONS et CARREFOUR EQUILIBRE SOLIDAIRE :

Ces FCPE sont gérés par la société NATIXIS INVESTMENT MANAGERS INTERNATIONAL, dont le siège social est à PARIS 75013 43, Avenue Pierre Mendès France.

L'orientation de la gestion et la composition du portefeuille de chacun des FCPE sont précisées à l'article « Orientation de la gestion » de leur règlement.

✔ Pour le Fonds Commun de Placement d'Entreprise CARREFOUR LONG TERME :

Ce FCPE est géré par la société BNP PARIBAS ASSET MANAGEMENT SAS, Société au capital de 62 845 552 euros dont le siège social est à PARIS 9ème, 1 boulevard Haussmann.

L'orientation de la gestion et la composition du portefeuille de ce FCPE sont précisées à l'article « Orientation de la gestion » de son règlement.

✔ Pour le Fonds Commun de Placement d'Entreprise CARREFOUR ÉVOLUTION :

Ce FCPE est géré par la société HSBC GLOBAL ASSET MANAGEMENT (France), Société Anonyme au capital de 8 050 320 euros dont le siège social est à PUTEAUX 92800, 4 Place de la Pyramide.

L'orientation de la gestion et la composition du portefeuille de ce FCPE sont précisées à l'article « Orientation de la gestion » de son règlement.

✔ Pour le Fonds Commun de Placement d'Entreprise CARREFOUR PRUDENCE SOLIDAIRE :

Ce FCPE est géré par la société LA BANQUE POSTALE ASSET MANAGEMENT, dont le siège social est 34 rue de la Fédération, 75737 PARIS cedex 15.

L'orientation de la gestion et la composition du portefeuille de ce FCPE sont précisées à l'article « Orientation de la gestion » de son règlement.

✔ Pour le Fonds Commun de Placement d'Entreprise CARREFOUR COURT TERME :

Ce FCPE est géré par la société AXA INVESTMENTS MANAGERS PARIS, Société au capital de 1 384 380 euros dont le siège social est à COURBEVOIE 92400, 100 esplanade du Général de Gaulle.

L'orientation de la gestion et la composition du portefeuille de ce FCPE sont précisées à l'article « Orientation de la gestion » de son règlement.

Ces sociétés sont chargées de constituer le portefeuille collectif, d'acquérir, de souscrire ou de réaliser les valeurs le composant, et plus généralement d'agir pour le compte des copropriétaires et de les représenter à l'égard des tiers pour tous les actes intéressant les droits et obligations des Fonds. Toutefois, l'exercice du droit de vote attaché aux titres compris dans les Fonds Communs de Placement d'Entreprise est réservé à un ou plusieurs mandataires désignés par le Conseil de Surveillance visé aux articles 11 et 12 ci-après.

### Article 1.11.8. Établissements dépositaires des avoirs des fonds

Les établissements dépositaires des Fonds Communs de Placement d'Entreprise sont :

✔ Pour les Fonds Communs de Placement d'Entreprise CARREFOUR ACTIONS et CARREFOUR EQUILIBRE SOLIDAIRE :

CACEIS BANK, Société Anonyme au capital de 310 000 000 euros, dont le siège social est à PARIS 13ème, 1-3 place Valhubert, est l'établissement dépositaire de ces FCPE composant les portefeuilles.

✔ Pour le Fonds Commun de Placement d'Entreprise CARREFOUR LONG TERME :

BNP PARIBAS SECURITIES SERVICES SA, Société Anonyme au capital 165 279 835 euros, dont le siège social est à PARIS 27ème, 3 rue d'Antin, est l'établissement dépositaire de ce FCPE composant le portefeuille.

✔ Pour le Fonds Commun de Placement d'Entreprise CARREFOUR COURT TERME :

BNP PARIBAS SECURITIES SERVICES SA, Société Anonyme au capital 165 279 835 euros, dont le siège social est à PARIS 2ème, 3 rue d'Antin, est l'établissement dépositaire de ce FCPE composant le portefeuille.

✔ Pour le Fonds Commun de Placement d'Entreprise CARREFOUR ÉVOLUTION :

CACEIS BANK dont le siège social est 1-3 place Valhubert, 75013 Paris, est l'établissement dépositaire de ce FCPE composant le portefeuille.

✔ Pour le Fonds Commun de Placement d'Entreprise CARREFOUR PRUDENCE SOLIDAIRE :

CACEIS BANK dont le siège social est 1-3 place Valhubert, 75013 Paris, est l'établissement dépositaire de ce FCPE composant le portefeuille.

Les gérants et dépositaires s'assurent que les opérations qu'ils exécutent sont conformes à la législation sur les FCPE et aux dispositions des règlements des FCPE.

Les gérants et établissements dépositaires des avoirs des FCPE Carrefour sont désignés par le Conseil de Surveillance.

### Article 1.11.9. Teneur de comptes unique

**NATIXIS INTERÉPARGNE**, Société Anonyme au capital de 8 890 784 euros dont le siège social est à PARIS 13ème, 30 avenue P. Mendès-France, est le teneur de compte conservateur unique des parts des Fonds Communs de Placement d'Entreprise du présent Plan, et l'organisme gestionnaire du Plan, chargé à ce titre par délégation de l'employeur de la tenue de registre des comptes administratifs des Epargnants du Plan.

Il assure l'ensemble des prestations suivantes :

- Ouverture d'un compte unique par salarié (quel que soit le nombre de FCPE dans lequel ses avoirs sont investis), et mise à jour de ce compte ;
- Mise à jour mensuelle du fichier informatique ;
- Traitement de la participation ;
- Traitement de l'intéressement Groupe ;
- Traitement de l'abondement ;
- Traitement, selon les dispositions propres à chaque société, de l'intéressement et investissement de celui-ci ;
- Traitement des versements volontaires et de l'abondement intervenus dans l'année (prélèvements sur salaires, versements par chèque, par carte bancaire, et par prélèvement sur comptes bancaires) ;
- Calcul du plafond d'abondement Carrefour pour l'ensemble des sommes versées dans les différents FCPE ;
- Calcul de la CSG et CRDS ;
- Traitement des cas de déblocage et des demandes de remboursements intervenus dans l'année, par virement ou lettre – chèque ;
- Traitement des demandes de transfert entre FCPE ;
- Edition et envoi annuel du relevé individuel de compte ;

- Edition et envoi des avis d'opérations (courrier ou internet) ;
- Accès aux différents modes d'interrogation des avoirs à distance ;
- Mise à disposition d'informations financières sur le site internet ;
- Envoi aux salariés qui quittent le Groupe d'un état récapitulatif inséré dans le livret d'épargne salariale, et des règles de transfert sur le plan d'épargne d'entreprise du nouvel employeur ainsi que les informations concernant les frais à la charge des anciens salariés.

S'agissant spécifiquement des anciens salariés, il assure les prestations suivantes :

- ✔ Gestion du compte individuel de l'épargnant (quel que soit le nombre de FCPE dans lequel ses avoirs sont investis) et mise à jour de ce compte ;
- ✔ Gestion des éventuelles demandes d'arbitrages entre les différents FCPE ;
- ✔ Traitement des éventuelles demandes de rachat (avoirs disponibles) ;
- ✔ Traitement des éventuels cas de déblocages anticipés ;
- ✔ Edition et envoi annuel du relevé individuel de compte ;
- ✔ Edition et envoi des avis d'opérations (courrier ou internet) ;
- ✔ Mise à disposition d'informations financières sur le site internet ;
- ✔ Accès à la plateforme téléphonique.

Comme indiqué à l'article 5 ci-dessus, les frais de tenue de compte des anciens salariés sont à la charge de l'Epargnant et sont prélevés sur ses avoirs.

Une convention entre Carrefour et le teneur de comptes unique définit les modalités de tenue des comptes individuels ouverts aux salariés de l'entreprise en précisant le rôle des différentes parties.

Une convention entre Carrefour et chaque autre gestionnaire financier est établie afin de préciser les modalités de transmission des informations et des flux financiers et les modalités de pénalité en cas de manquement des gestionnaires à leurs obligations (délais, données erronées …).

### Article 1.11.10. Conseil de surveillance des FCPE régis par l'article L. 214-164 du code monétaire et financier

En application de l'article L. 3332-15 du Code du travail, le Conseil de Surveillance est commun pour tous les FCPE régis par l'article L. 214-164 du Code monétaire et financier (fonds diversifiés ne comprenant pas plus d'un tiers de titres de l'entreprise) et ses modalités de fonctionnement sont fixées dans le règlement de chaque fonds. Cela concerne les FCPE suivants proposés dans le cadre du PEG et du PERCOL de Groupe : Carrefour Long Terme, Carrefour Evolution, Carrefour Equilibre Solidaire, Carrefour Prudence Solidaire, Carrefour Court Terme.

#### 1.11.10.1. Composition du Conseil de Surveillance

Le Conseil de Surveillance, institué en application de l'article L. 214-164 du Code monétaire et financier, est composé pour l'ensemble des FCPE de 38 membres :

- vingt membres titulaires et vingt membres suppléants, représentant les porteurs de parts des FCPE, désignés parmi les salariés des sociétés du groupe porteurs de parts par les organisations syndicales représentatives sur le plan national au niveau du Groupe Carrefour constitué des sociétés adhérentes et au sens de la loi sur la représentativité syndicale. Le nombre de sièges de titulaires et de suppléants attribués à chaque organisation syndicale est proportionnel à son nombre de titulaires (tous collèges) du Comité de Groupe Français ; si le mode de répartition au plus fort reste le nécessite (en cas d'ex aequo), il est attribué un siège supplémentaire au collège des salariés.

- Dix huit membres titulaires et dix membres suppléants représentant les sociétés signataires ou adhérentes à cet Accord, désignés par la Direction des Ressources Humaines du Groupe.

Au jour de la conclusion du présent Accord, les organisations syndicales représentatives sur le plan national au niveau du Groupe Carrefour sont : CFDT, SNEC CFE-CGC, CGT, FGTA-FO.

Chaque membre titulaire peut être remplacé par un suppléant de la même liste désigné dans les mêmes conditions. Lorsqu'un membre titulaire cesse ses fonctions (départ du Groupe, démission du mandat, …), il est remplacé par un suppléant de la même liste. Un nouveau suppléant peut alors être désigné.

Le Conseil de Surveillance est renouvelé chaque fois que le Comité de Groupe Français est renouvelé pour tenir compte éventuellement des modifications du nombre de titulaires et suppléants pour chaque organisation syndicale.

#### 1.11.10.2. Rôle du Conseil de Surveillance

Le Conseil de Surveillance se réunit au moins deux fois par an pour :

- l'examen du rapport de gestion et des comptes annuel des Fonds ;

- l'examen de la gestion financière, administrative et comptable des Fonds ;

- l'adoption de son rapport annuel.

Pour l'examen de la gestion financière, l'analyse de la performance des fonds, le Conseil de Surveillance peut se faire assister d'un conseil extérieur indépendant qu'il désigne. Un mandat précise les engagements et les honoraires.

Le Conseil de Surveillance exerce les droits de vote attachés aux titres inscrits à l'actif des Fonds et à cet effet désigne le Président pour représenter les Fonds aux assemblées générales des sociétés émettrices pour lesquelles les sociétés de gestion n'ont pas reçu délégation en vertu des règlements desdits fonds. Il peut présenter des résolutions aux assemblées générales.

Il décide des transformations, fusions, scissions et liquidations des Fonds. Le Conseil décide de l'apport des titres aux offres d'achat ou d'échange.

Il peut demander à entendre pour chacun des fonds la société de gestion, le dépositaire et le contrôleur légal des comptes du Fonds qui sont tenus de déférer à sa convocation. Sans préjudice des compétences de la société de gestion et de celles du liquidateur, le Conseil de Surveillance peut agir en justice pour défendre ou faire valoir les droits ou intérêts des porteurs de parts.

Les membres du Conseil de Surveillance ont accès par le teneur de comptes à des informations sur l'utilisation du PEG.

Aucune modification du règlement ne peut être décidée sans l'accord du Conseil de Surveillance, à l'exception des modifications concernant :

- la mise en conformité du règlement par rapport aux dispositions légales et réglementaires en vigueur ;
- la désignation du contrôleur légal des comptes.

#### 1.11.10.3. Fonctionnement du Conseil de Surveillance

Lors d'une première convocation, le Conseil de Surveillance ne délibère valablement que si la moitié au moins de ses membres sont présents ou représentés par leurs suppléants ou munis d'un pouvoir. La convocation doit être adressée par la Direction des Ressources Humaines du Groupe Carrefour au minimum 15 jours avant la réunion, celle-ci devant s'assurer de la bonne réception.

Si le quorum n'est pas atteint, il est procédé à une deuxième convocation par lettre recommandée avec accusé de réception. Le Conseil de Surveillance peut alors valablement délibérer avec les membres présents ou représentés.

Lorsque, après une deuxième convocation dans les 8 jours qui suivent la première convocation, le Conseil de Surveillance ne peut toujours pas être réuni, les sociétés de gestion établissent d'un commun accord un procès-verbal de carence. Une nouvelle réunion du Conseil de Surveillance peut alors être organisée à l'initiative de l'une des entreprises, d'un porteur de parts au moins ou de l'une des sociétés de gestion, dans les conditions prévues par le présent règlement.

Si ces dispositions ne pouvaient être appliquées, chaque société de gestion, en accord avec le dépositaire, se réserve la possibilité de transférer les actifs du Fonds vers un Fonds "Multi-entreprises".

Les frais de déplacement et d'hébergement seront à la charge des sociétés concernées et du Groupe, les heures de réunion sont comptabilisées comme heures de travail.

Les membres du Conseil de Surveillance reçoivent les informations nécessaires aux délibérations des réunions dans des délais raisonnables avant lesdites réunions.

Une formation économique, financière et juridique des membres du Conseil de Surveillance sera à la charge de l'entreprise. Les frais de déplacement et d'hébergement seront également à la charge des sociétés concernées.

Chaque salarié bénéficiera de 5 jours de formation par mandat (étant rappelé que le mandat s'exerce auprès du Conseil de Surveillance commun aux FCPE proposés dans le cadre du PEG et du PERCOL). Lorsque les évolutions des techniques financières ou de la législation le nécessitent, des formations complémentaires pourront être données aux membres du Conseil.

Le Conseil de Surveillance peut être réuni à toute époque de l'année, soit sur convocation de son Président, soit à la demande des deux tiers au moins de ses membres, soit à l'initiative des sociétés de gestion ou des dépositaires.

Les décisions sont prises à la majorité simple des membres présents ou représentés. En cas de partage des voix, la voix du Président est prépondérante.

Un représentant de chaque société de gestion assiste, dans la mesure du possible, aux réunions du Conseil de Surveillance. Les dépositaires, s'ils le jugent nécessaire, peuvent également assister aux réunions du Conseil de Surveillance.

En cas d'empêchement, chaque membre du Conseil de Surveillance peut, en l'absence de suppléant, se faire représenter par le Président de ce Conseil ou par tout autre membre du Conseil de Surveillance, sous réserve que ce dernier soit porteur de

parts. Les pouvoirs ainsi délégués doivent être annexés à la feuille de présence et être mentionnés dans le procès-verbal de la réunion. Les délégations de pouvoir ne peuvent être consenties que pour une seule réunion.

Le Conseil de Surveillance peut décider de se faire assister par un expert extérieur pour tout contrôle qu'il jugerait nécessaire, à la charge des fonds.

Le Conseil de Surveillance sera consulté sur la communication faite aux salariés (plaquette d'information, coupon réponse pour le choix de placement, informations disponibles sur le site du teneur de comptes).

En complément des dispositions du présent article, le Conseil de Surveillance pourra se doter d'un règlement précisant les règles de votes et de présences aux réunions.

#### 1.11.10.4. Rôle du président du Conseil de Surveillance

Le Président est élu parmi les membres du collège « salariés » et est rééligible. Il demeure en fonction jusqu'au renouvellement du Conseil qui procède alors à une nouvelle élection.

Le Président du Conseil de Surveillance prépare avec la Direction de l'Entreprise les réunions du Conseil et participe à la mise en œuvre des décisions (mise en place d'un nouveau gestionnaire financier, évolution des documents de reporting, …).

Le Président représente les Fonds aux assemblées générales de Carrefour SA pour les titres Carrefour détenus dans les fonds, à partir du mandat donné par le Conseil de Surveillance.

#### 1.11.10.5. Comité restreint de l'Epargne Salariale

Les parties conviennent d'instituer un Comité restreint issu du Conseil de Surveillance.

Ce Comité est composé d'un membre du Conseil de surveillance par Organisation syndicale, du Président du Conseil de Surveillance, et de trois membres du Conseil issus des représentants de la Direction de l'entreprise.

Ce Comité a pour attribution d'assurer un suivi plus fréquent de la gestion des fonds, de préparer les séances plénières, de proposer au Conseil les modifications et les évolutions à apporter sur les FCPE constituant le Plan d'Epargne Salariale du Groupe Carrefour (PEG et PERCOL).

Il se réunit en tant que de besoin et au moins deux fois par an avant les séances plénières du Conseil de Surveillance à l'initiative de la Direction, à la demande du Président du Conseil ou de la majorité de ses membres.

Il peut se faire assister du conseil extérieur désigné par le Conseil de Surveillance tel que prévu au deuxième alinéa du 10.2 du présent article.

### Article 1.11.11. Conseil de surveillance du FCPE régi par l'article l. 214-165 du code monétaire et financier

Le Conseil de Surveillance de « Carrefour Actions », FCPE est régi par l'article L. 214-165 du code monétaire et financier. Au jour de la conclusion du présent Accord, le Conseil de Surveillance en place est composé par les mêmes membres que le Conseil de Surveillance visé à l'article 10.

Ses attributions et modalités de fonctionnement sont celles précisées par l'article 10 auxquelles se rajoutent les dispositions relatives à son information et à l'exercice des droits de vote.

Conformément aux dispositions de l'article L. 214-165 du Code monétaire et financier, pour l'exercice des droits de vote attachés aux titres émis par l'entreprise, après discussion en présence des représentants des sociétés signataires ou adhérentes à cet Accord, les opérations de vote ont lieu hors la présence de ces derniers

Les informations économiques et financières communiquées au Comité de Groupe Français ainsi que, le cas échéant, copie du rapport de l'expert-comptable du Comité de Groupe Français, sont transmises au Conseil de Surveillance de « Carrefour Actions ».

Le Conseil de Surveillance exerce les droits de vote attachés aux titres inscrits à l'actif du Fonds et à cet effet désigne son Président pour représenter les salariés actionnaires aux assemblées générales de Carrefour SA, à partir du mandat défini par ledit Conseil de Surveillance, dans les mêmes conditions que définies à l'article 10.4 ci-dessus.

Conformément à l'article 165 de la loi PACTE du 22 mai 2019, les salariés représentant les porteurs de parts seront désormais élus parmi l'ensemble des salariés porteurs de parts sur la base du nombre de parts détenues par chaque porteur.

### Article 1.11.12. Délai d'indisponibilité

Les sommes correspondant aux parts et fractions de part du FCPE acquises pour le compte des adhérents ne seront disponibles qu'à l'expiration du délai légal de cinq ans à compter du premier jour du sixième mois de l'exercice d'acquisition.

A l'issue du délai d'indisponibilité, tout salarié peut demander le rachat de tout ou partie de ses parts. Les délais maximum pour le règlement, suite à une demande de rachat, sont déterminés dans la convention de tenue de compte établie entre le Teneur de Comptes et Carrefour.

Au terme de la période de cinq ans, les salariés qui le souhaitent peuvent réinvestir les sommes qui deviennent disponibles. Les réinvestissements sont traités comme des versements volontaires et concernés comme tel par la limite de 25% de la rémunération annuelle précisée à l'article 3. Ces réinvestissements donnent lieu à abondement et à indisponibilité pendant cinq ans sur les mêmes règles que les versements volontaires

### Article 1.11.13. Disponibilité anticipée

Le délai d'indisponibilité visé à l'article précédent ne peut être abrégé que dans les cas suivants :

- Mariage de l'intéressé ou conclusion d'un pacte civil de solidarité par l'intéressé ;
- Naissance ou arrivée au foyer d'un enfant en vue de son adoption, dés lors que le foyer compte déjà au moins deux enfants à sa charge ;
- Divorce, séparation ou dissolution d'un pacte civil de solidarité lorsqu'ils sont assortis d'un jugement prévoyant la résidence habituelle unique ou partagée d'au moins un enfant au domicile de l'intéressé ;
- Violences commises contre l'intéressé par son conjoint, son concubin ou son partenaire lié par un pacte civil de solidarité, ou son ancien conjoint, concubin ou partenaire :
    - Soit lorsqu'une ordonnance de protection est délivrée au profit de l'intéressé par le juge aux affaires familiales en application de l'article 515-9 du code civil ;
    - Soit lorsque les faits relèvent de l'article 132-80 du code pénal et donnent lieu à une alternative aux poursuites, à une composition pénale, à l'ouverture d'une information par le procureur de la République, à la saisine du tribunal correctionnel par le procureur de la République ou le juge d'instruction, à une mise en examen ou à une condamnation pénale, même non définitive ;

- Invalidité de l'Epargnant, de ses enfants, de son conjoint ou de la personne qui lui est liée par un pacte civil de solidarité. Cette invalidité s'apprécie au sens des 2° et 3° de l'article L. 341-4 du code de la sécurité sociale ou doit être reconnue par décision de la commission compétente ou du président du conseil départemental, à condition que le taux d'incapacité atteigne au moins 80% et que l'intéressé n'exerce aucune activité professionnelle ;

- Décès de l'Epargnant, de son conjoint ou de la personne liée au bénéficiaire par un pacte civil de solidarité ;

- Cessation du contrat de travail ou du mandat social si celui-ci a donné accès au dispositif d'épargne salariale, perte du statut de conjoint collaborateur ou de conjoint associé ;

- Affectation des sommes épargnées à la création ou reprise par le bénéficiaire, ses enfants, son conjoint ou la personne liée au bénéficiaire par un pacte civil de solidarité, d'une entreprise industrielle, commerciale, artisanale ou agricole, soit à titre individuelle, soit sous la forme d'une société, à condition d'en exercer effectivement le contrôle au sens de l'article R. 351-43 du Code du travail, à l'installation en vue de l'exercice d'une autre profession non salariée ou à l'acquisition de parts sociales d'une société coopérative de production ;

- Affectation des sommes épargnées à l'acquisition ou agrandissement de la résidence principale emportant création de surface habitable nouvelle telle que définie à l'article R.111-2 du Code de la Construction et de l'Habitation, sous réserve de l'existence d'un permis de construire ou d'une déclaration préalable de travaux, ou à la remise en état de la résidence principale endommagée à la suite d'une catastrophe naturelle reconnue par arrêté ministériel ;

- Situation de surendettement de l'Epargnant définie à l'article L.711-1 du code de la consommation, sur demande adressée à l'organisme gestionnaire des fonds ou à l'employeur, soit par le président de la commission de surendettement des particuliers, soit par le juge lorsque le déblocage des droits paraît nécessaire à l'apurement du passif de l'intéressé.

Il en sera de même pour tout autre cas fixé ultérieurement par la réglementation.

La demande de l'Epargnant doit être présentée dans un délai de six mois à compter de la survenance du fait générateur, sauf dans les cas de cessation du contrat de travail, décès du conjoint ou de la personne liée au bénéficiaire par un pacte civil de solidarité, invalidité, violences conjugales et surendettement où elle peut intervenir à tout moment.

La levée de l'indisponibilité intervient sous forme d'un versement unique qui porte, au choix du salarié, sur tout ou partie des droits susceptibles d'être débloqués.

En cas de décès de l'intéressé, ses ayants droit doivent demander la liquidation de ses droits auxquels cessent d'être attaché le régime fiscal prévu au 4 du III de l'article 150 O A du code général des impôts, à compter du septième mois suivant le décès.

Lorsque l'intéressé demande la délivrance de tout ou partie de ses avoirs, la plus-value constituée par la différence entre le montant de ce rachat et le montant des sommes correspondantes initialement versées dans le Plan, est soumise aux différentes contributions et prélèvements (Contribution Sociale Généralisée, Contribution pour le Remboursement de la Dette Sociale, prélèvement social, taxe additionnelle) dans le cadre de la réglementation en vigueur à la date de délivrance des avoirs.

### Article 1.11.14. Possibilité de lever des options sur titres dans le cadre du PEG

Conformément à l'article L. 3332-25 du Code du travail, les salariés ont la possibilité d'utiliser leurs avoirs indisponibles, acquis dans le cadre du PEG, pour lever les options sur titres. Les actions ainsi souscrites ou achetées sont inscrites dans un compte spécifique ouvert au sein du PEG au nom du salarié.

Les actions ne deviendront disponibles qu'à l'expiration d'un délai minimum de cinq ans à compter de leur versement au plan. Ce délai de cinq ans ne peut être réduit, dans la mesure où aucun cas de déblocage anticipé ne s'applique à cette situation. Toutefois, en cas de décès du bénéficiaire des options, il sera admis que ses héritiers aient la disposition des titres dès lors que la déclaration de succession aura été déposée auprès de la recette des impôts compétente.

Les dividendes afférents à ces actions seront obligatoirement réemployés dans le Plan. Ils seront investis dans le compte espèces associé au compte titres.

### Article 1.11.15. Information des salaries

Les salariés sont informés de l'existence et du contenu du Plan d'Epargne de Groupe et de ses avenants selon les modalités suivantes :

- par affichage sur les panneaux de la Direction dans chaque établissement ;
- par une plaquette d'information qui sera mise à disposition sur le site internet du teneur de compte et des intranets, et le cas échéant éditée et remise par la Direction de chaque établissement aux salariés à l'occasion de réunions organisées sur le lieu de travail ;
- par la remise d'une information sur l'ensemble des dispositifs d'épargne salariale lors de la conclusion de leur contrat de travail, conformément aux dispositions légales (« livret d'épargne salariale ») ;
- par le site internet du teneur de comptes Natixis Interépargne personnalisé pour le Groupe Carrefour ;
- par la possibilité de joindre par téléphone une personne pour répondre à toutes questions sur l'épargne salariale et les fonds communs de placement.

Les règlements des FCPE sont disponibles sur simple demande auprès du teneur de compte unique ou par Internet.

Sur demande auprès du teneur de comptes, le salarié peut obtenir le rapport sur les opérations de chacun des Fonds. Celui-ci doit faire apparaître notamment :

- les plus-values ou moins-values réalisées calculées sur la base du prix moyen d'acquisition des titres vendus ;
- les produits des avoirs compris dans chaque Fonds ;
- les frais de gestion détaillés conformément aux dispositions contenues dans le règlement des Fonds.

Ce rapport peut être, en accord avec le Conseil de Surveillance, un rapport simplifié. Il est disponible sur le site Internet du teneur de comptes.

Les dépositaires certifient l'exactitude de l'inventaire des avoirs compris dans chacun des Fonds ainsi que la conformité aux dispositions du règlement des Fonds de l'évaluation qui en est faite par les gérants.

En outre, chaque participant reçoit chaque année du teneur de comptes unique un relevé récapitulatif.

L'épargnant abonné à l'offre digitale reçoit un relevé électronique après chaque opération.

L'épargnant qui a opté pour les relevés papier, reçoit à son domicile un relevé récapitulatif annuel.

Pour ce faire, chaque Epargnant s'engage à informer l'Entreprise ainsi que le teneur de compte de ses changements d'adresse afin qu'il puisse lui communiquer les informations définies dans le présent article.

S'il ne peut être atteint à la dernière adresse indiquée par lui, la conservation des parts de Fonds Communs de Placement d'Entreprise continue d'être assurée par l'organisme qui en est chargé, auprès duquel l'intéressé peut les réclamer, conformément aux dispositions légales en vigueur.

Salariés quittant l'Entreprise :

Tout Epargnant quittant l'Entreprise reçoit un état récapitulatif inséré dans le livret d'épargne salariale de l'ensemble des sommes et valeurs mobilières épargnées sur le Plan d'épargne de Groupe Carrefour ainsi que l'information sur les frais de tenue de compte à sa charge.

Suite à son départ, l'Epargnant peut obtenir le transfert des sommes qu'il détient vers un plan dont il bénéficie au sein de la nouvelle entreprise qui l'emploie.

Il doit alors en faire la demande auprès de l'organisme chargé de la gestion du ou des nouveaux plans et en informer NATIXIS INTERÉPARGNE en précisant notamment le nom et l'adresse de son nouvel employeur et de l'organisme chargé de la gestion du ou des nouveaux plans.

Ce transfert entraîne la clôture du compte de l'Epargnant au titre du présent Plan.

Avec l'accord du salarié ou du bénéficiaire, les divers documents précisés dans le présent Accord pourront être transmis par voie dématérialisée et mis à disposition dans l'espace Epargnants sécurisé du site internet du teneur de compte.

### Article 1.11.16. Litiges

Les différends individuels ou collectifs qui pourraient survenir soit dans l'interprétation, soit dans l'application du présent PEG seront soumis à un Comité de Conciliation composé d'un représentant désigné par chaque organisation syndicale signataire du présent Accord, d'une personne désignée par la Direction des Ressources Humaines et d'un contrôleur légal des comptes du ou des fonds concernés le cas échéant.

Ce comité statue à la majorité ; à défaut d'acceptation de sa sentence par l'une des parties, le différend sera porté devant les juridictions compétentes.

### Article 1.11.17. Suivi

Les parties conviennent que le suivi de l'application du présent plan sera assuré par le Comité de Groupe Français.

### Article 1.11.18. Durée de l'accord, révision, dénonciation et rendez-vous

L'Accord est conclu pour une durée indéterminée.

Les Parties sont par ailleurs convenues que les dispositions du présent Accord se substituent en intégralité aux dispositions de l'accord de Groupe instituant le PEG du 17 juin 2010 et de ses avenants successifs, ainsi qu'à toute autre disposition résultant d'accords collectifs, accord atypiques, usages, engagements unilatéraux, ou d'une manière générale de toute autre pratique en vigueur au sein de la Société avant sa conclusion et ayant un objet identique.

Il peut être dénoncé à tout moment, moyennant un préavis de trois mois qui court à compter du lendemain du jour où la dénonciation est déposée auprès de la DREETS compétente.

En dehors des cas de sortie automatique du Plan prévus à l'article 1, l'Entreprise qui ne souhaite plus bénéficier du Plan peut dénoncer son adhésion au Plan en notifiant sa décision à la direction du Groupe Carrefour et à l'ensemble des organisations syndicales signataires de l'Accord. Cette dénonciation fait également l'objet d'une information du Comité de Groupe Français.

L'Entreprise en informe son personnel qui ne pourra plus effectuer de nouveaux versements dans le Plan. L'Accord restera en vigueur entre les autres parties signataires.

En cas de dénonciation par la totalité des Entreprises, la liquidation définitive du Plan ne pourra intervenir qu'à l'expiration du délai d'indisponibilité visé à l'article 12 ci-avant, pour l'ensemble des Epargnants à la date de cette dénonciation.

L'Accord continue de produire ses effets jusqu'à l'entrée en vigueur de la convention ou de l'accord qui lui est substitué, ou à défaut, pendant une durée d'un an à compter de l'expiration du délai de préavis.

La dénonciation est sans conséquence sur l'indisponibilité des sommes épargnées qui, sauf cas de transfert légalement autorisé, continuent d'être gérées dans les conditions prévues par l'Accord.

Le présent Accord peut être modifié à tout moment par la conclusion d'un avenant conclu dans les mêmes conditions que l'Accord. Toute modification du présent Règlement doit être portée à la connaissance du personnel de l'Entreprise et déposée dans les mêmes conditions que l'Accord, le Groupe s'engageant par ailleurs à en informer le Teneur de comptes par courrier expédié sans délai.

En cas d'évolution du cadre législatif et règlementaire de nature à modifier l'économie du présent Plan, les parties conviennent de se réunir, à la demande de la plus diligente afin d'étudier les éventuelles modifications à apporter au présent Règlement.

### Article 1.11.19. Dispositions finales

Dès sa conclusion, le présent accord sera, à la diligence du Groupe Carrefour, déposé sur la plateforme de téléprocédure Téléaccords, accessible depuis le site http://www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr.

Un exemplaire sera également déposé au greffe du conseil de prud'hommes du lieu de sa conclusion.

Un exemplaire sera remis à chaque partie signataire.

Il sera porté individuellement ou par voie d'affichage à la connaissance de chacun des membres du personnel de la Société.

Toute organisation syndicale représentative de salariés au sein du groupe, non signataires du présent accord, pourra y adhérer dans les conditions prévues à l'article L. 2261-3 du Code du travail.

**ANNEXE 1 : LISTE DES SOCIÉTÉS ENTRANT DANS LE CHAMP D'APPLICATION DE L'ACCORD**

| Dénomination sociale | Forme Juridiqu | Siège social | Rcs | Siret |
|---|---|---|---|---|
| A MANAGEMENT | SAS | Emile Zola 92100 Boulogne Billancourt | 9 911 771 RCS NANTER | 9 991 177 100 02 |
| UTOROUTES | SAS | te de Paris 14120 Mondeville | 433 970 944 RCS CAEN | 33 970 944 0001 |
| D PROPERTY MANAGEME | SAS | te de Paris 14120 Mondeville | 824 531 032 RCS CAEN | 24 531 032 0001 |
| A | SA | e du Marquis de Raies 91008 EVRY | 330 598 616 RCS EVRY | 30 598 616 0003 |
| EFOUR | SA | ENUE DE PARIS 91300 MASSY | 652 014 051 RCS EVRY | 5 201 405 100 73 |
| EFOUR ADMINISTRATIF FR | SAS | te de Paris 14120 Mondeville | 428 240 352 RCS CAEN | 28 240 352 0001 |
| EFOUR BANQUE | SA | du bois Briard, 9-13 Avenue du Lac - COURCOURONNES | 313 811 515 RCS EVRY | 13 811 515 0213 |
| EFOUR DRIVE | SNC | te de Paris 14120 Mondeville | 519 514 574 RCS CAEN | 19 514 574 0001 |
| EFOUR FRANCE | SAS | te de Paris 14120 Mondeville | 672 050 085 RCS CAEN | 72 050 085 0205 |
| EFOUR HYPERMARCHÉS | SAS | Jean Mermoz - ZAE Saint Guénault 91002 E | 451 321 335 RCS EVRY | 51 321 335 0002 |
| EFOUR IMPORT | SAS | nue de Paris 91300 Massy | 434 212 130 RCS EVRY | 34 212 130 0005 |
| EFOUR MANAGEMENT | SAS | nue de Paris 91300 Massy | 403 245 061 RCS EVRY | 03 245 061 0005 |
| EFOUR MARCHAN NATIONALES | SAS | nue de Paris 91300 Massy | 385 171 582 RCS EVRY | 85 171 582 0008 |
| EFOUR PARTEN NATIONAL | SAS | AVENUE EMILE ZOLA OGNE-BILLANCOURT | 0 265 845 RCS NANTER | 2 026 584 500 05 |
| EFOUR PROPERTY GESTIO | SAS | nue de Paris 91300 Massy | 493 123 392 RCS EVRY | 93 123 392 0004 |
| EFOUR PRO NATIONAL | SAS | nue de Paris 91300 Massy | 493 123 350 RCS EVRY | 93 123 350 0004 |
| EFOUR PROXIMITE FRANC | SAS | te de Paris 14120 Mondeville | 345 130 488 RCS CAEN | 45 130 488 0001 |
| EFOUR SERVICES CLIENTS | SAS | Jean Mermoz ZAE Saint Guénault - Courcou EVRY France | 423 697 523 RCS EVRY | 23 697 523 0001 |
| EFOUR SUPPLY CHAIN | SAS | te de Paris 14120 Mondeville | 428 240 287 RCS CAEN | 28 240 287 0001 |
| EFOUR SYS ORMATION | SAS | te de Paris 14120 Mondeville | 433 929 114 RCS CAEN | 33 929 114 0001 |
| EFOUR VOYAGES | SAS | Jean Mermoz ZAE Saint Guénault BP 70224 CEDEX | 379 601 974 RCS EVRY | 79 601 974 0083 |

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| RE DE FORMATION ETENCES | SAS | venue Roumanille - SOPHIA ANTIPOLIS - Bat 06410 BIOT | 33 970 811 RCS ANTIBE | 33 970 811 0003 |
| AR 2 | SAS | te de Paris 14120 Mondeville | 440 274 454 RCS CAEN | 40 274 454 0001 |
| SSET MANAGEMENT | SAS | nue de Paris 91300 Massy | 493 123 251 RCS EVRY | 93 123 251 0010 |
| | SAS | te de Paris 14120 Mondeville | 440 283 752 RCS CAEN | 40 283 752 0001 |
| C | SAS | nue de Paris 91300 Massy | 409 468 857 RCS EVRY | 09 468 857 0005 |
| DIS | SAS | te de Paris 14120 Mondeville | 345 130 512 RCS CAEN | 45 130 512 0001 |
| ADOUR | SAS | te de Paris 14120 Mondeville | 808 597 769 RCS CAEN | 08 597 769 0001 |
| DIS | SNC | te de Paris 14120 Mondeville | 421 437 591 RCS CAEN | 21 437 591 0002 |
| US & FILS (ETABLISSEM N ) | SAS | te de Paris 14120 Mondeville | 795 920 172 RCS CAEN | 95 920 172 0002 |
| NET | SAS | e du Marquis de Raies 91008 EVRY CEDEX | 451 980 601 RCS EVRY | 51 980 601 0001 |
| ON JOHANÈS BOUBÉE | SAS | uble Sémaphore - 18, rue Boileau - CS 70012 aux Cedex | 5 583 248 RCS BORDEA | 7 558 324 800 16 |
| ET PAY | SAS | du quatre septembre - 75 002 Paris | 808 389 191 RCS PARIS | 08 389 191 0006 |
| ET PAY TECH | SAS | du quatre septembre - 75 002 Paris | 808 384 671 RCS PARIS | 0 838 467 100 06 |
| EL DISTRIBUTION | SAS | te de Paris 14120 Mondeville | 398 834 226 RCS CAEN | 98 834 226 0004 |
| OGISTIQUE | SAS | te de Paris 14120 Mondeville | 420 153 538 RCS CAEN | 20 153 538 0001 |
| TÉ DES NOUV MARCHÉS - SDNH | SAS | int guénault 1 rue Jean Mermoz 91002 EVR | 487 596 165 RCS EVRY | 87 596 165 0002 |
| MODIS HYPERMARCHÉS | SAS | te de Paris 14120 Mondeville | 380 959 031 RCS CAEN | 80 959 031 0002 |
| ADOUR | SAS | te de Paris 14120 Mondeville | 808 597 728 RCS CAEN | 08 597 728 0001 |
| E DISTRIBUTION | SAS | te de Paris 14120 Mondeville | 478 502 651 RCS CAEN | 7 850 265 100 01 |

Article 1.12. AVENANT N°1 AU RÈGLEMENT DU PLAN D'ÉPARGNE DU GROUPE CARREFOUR FRANCE DU 30 JUIN 2021, SIGNÉ LE 25 JANVIER 2023

**AVENANT N°1 AU RÈGLEMENT DU**

**PLAN D'ÉPARGNE DE GROUPE**

**CARREFOUR FRANCE**

**DU 30 JUIN 2021**

**(CARREFOUR INVEST)**

**ENTRE LES SOUSSIGNÉS :**

Le Groupe CARREFOUR, constitué des entreprises listées à l'annexe ci-jointe, représentées par Madame Marie-Hélène CHAVIGNY, agissant en qualité de mandataire unique des sociétés concernées, conformément à l'article L. 2232-31 du Code du travail, lesquelles constituent le Groupe Carrefour France au sens du présent Accord,

**D'une part,**

**ET**

Les Organisations Syndicales Représentatives au sein du Groupe ci-dessous désignées prises en la personne de leurs Délégués syndicaux ou représentants dûment mandatés à cet effet conformément à l'article L. 2232-32 du Code du travail :

1. La Fédération des Services / CONFÉDÉRATION FRANCAISE DEMOCRATIQUE DU TRAVAIL (C.F.D.T), représentée par Monsieur Sylvain MACE, Délégué syndical de Groupe France,

2. Le Syndicat National de l'Encadrement Carrefour – CONFÉDÉRATION FRANCAISE DE L'ENCADREMENT / CONFÉDÉRATION GÉNÉRALE DES CADRES (SNEC – C.F.E / C.G.C), représenté par Monsieur Yannick TRICO, Délégué syndical de Groupe France,

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

4. La F.G.T.A / FORCE OUVRIERE (F.G.T.A / F.O.), représentée par Monsieur Cyril BOULAY, Délégué syndical de Groupe France,

Ci-après désignées les « Organisations Syndicales Représentatives »,

**D'autre part,**

Ci-après, ensemble, les « Parties »

**PRÉAMBULE**

- Il est rappelé que le Plan d'Epargne de Groupe Carrefour (ci-après le « **PEG Carrefour** ») a été institué par un accord du 23 décembre 2002 qui a été amendé à plusieurs reprises, et en dernier lieu par un accord du 30 juin 2021 ayant refondu son Règlement (ci-après le « **Règlement** » ou l'« **Accord »**).

❖ En 2023, Carrefour SA envisage de proposer à ses salariés et aux salariés des filiales adhérentes (détenues par Carrefour SA à 50 % et plus et dont la liste figure en Annexe) de souscrire des actions Carrefour dans le cadre d'une augmentation de capital réservée aux adhérents d'un plan d'épargne d'entreprise, conformément aux dispositions des articles L. 225-138-1 du Code de commerce et L. 3332-18 et suivants du Code du travail.

Le présent avenant (ci-après « l'Avenant n°1») a pour objet d'intégrer la possibilité pour les salariés susvisés de participer à cette opération (ci-après « **Carrefour Invest** *»)* au travers du PEG en :

- créant les supports d'investissement dédiés à l'augmentation de capital réservée aux adhérents du PEG, prévue en 2023 ;

- précisant les modalités d'arbitrage entre les supports d'investissement ;

- décrivant les formules d'abondement spécifiques liées à cette opération.

Il est rappelé que les conditions et modalités de l'augmentation de capital seront décrites dans la brochure d'information ainsi que dans les autres documents (notamment, le document d'information clé des FCPE) qui seront mis à disposition des bénéficiaires préalablement à la souscription.

**Article 1 : L'Article 1 de l'Accord est modifié comme suit :**

Un troisième point est ajouté au premier paragraphe commençant par « **Le Plan d'Epargne de Groupe a pour objet** » :

1. *D'introduire les dispositions nécessaires pour permettre le déploiement des offres d'actions réservées aux adhérents du PEG.*

Un alinéa est ajouté à la fin de la section intitulée **« Sociétés concernées à la date de conclusion de l'Accord** » :

*Seules pourront participer aux augmentations de capital réservées aux adhérents du PEG, Carrefour SA et les sociétés qui lui sont liées au sens de l'article L. 225-180 du code de commerce et de l'article L. 3344-1, alinéa 2 du code du travail et qui sont détenues par Carrefour SA à 50 % et plus et dont la liste figure en annexe.*

**Article 2 : L'Article 4 de l'Accord est modifié et complété comme suit :**

- Le premier alinéa de l'article 4 devient un article 4.1 intitulé « *Prise en charge des frais* ».

- Le texte du second au dernier alinéa devient un article 4.2 intitulé « *Abondement*».

- Ces dispositions sont complétées par un article 4.3 intitulé « *Formules d'abondement spécifiques dans le cadre de l'opération Carrefour Invest, prévue en 2023* », rédigé comme suit :

*« **4.3. Formules d'abondement spécifiques dans le cadre de l'opération Carrefour Invest, prévue en 2023***

*Un abondement spécifique à Carrefour Invest est institué.*

*Les versements des salariés (intéressement, participation, versements volontaires et arbitrages d'avoirs disponibles) affectés à l'opération Carrefour Invest seront complétés par un abondement égal au montant de ces versements, dans la limite de :*

- *Un montant brut de 450 euros s'ils sont affectés à la formule Carrefour Classique via le FCPE "CARREFOUR INVEST RELAIS" ;*

*et*

- *un montant brut de 150 euros s'ils sont affectés à la formule Carrefour Sécurisée via le compartiment "CARREFOUR SECURE P" du FCPE " CARREFOUR INVEST".*

*Les arbitrages d'avoirs indisponibles ne donnent pas droit à l'abondement.*

*Il est également précisé que :*

- *seul le montant net de CSG/CRDS sera versé sur les FCPEs concernés (le FCPE "CARREFOUR INVEST RELAIS" ou compartiment "CARREFOUR SECURE P" du FCPE " CARREFOUR INVEST") ;*

- *l'intéressement et/ou la participation affectés dans la formule Carrefour Sécurisée transiteront par le FCPE "CARREFOUR INVEST RELAIS" avant d'être affectés sur le compartiment "CARREFOUR SECURE P" du FCPE " CARREFOUR INVEST" et bénéficieront de l'abondement liée à la formule Sécurisée.*

- *Les anciens salariés ayant quitté l'entreprise à la suite d'un départ en retraite ou préretraite percevant de l'intéressement ou de la participation au titre de leur dernière année d'activité en tant que salarié, pourront affecter leur intéressement et/ou participation dans l'opération Carrefour Invest et percevront dans ce cas de l'abondement lié à la formule choisie dans Carrefour Invest visé ci-dessus. S'ils effectuent un versement volontaire ou un arbitrage, ils ne bénéficieront pas d'abondement sur ces versements.*

*L'abondement décrit ci-dessus ne sera versé que sous réserve que l'opération Carrefour Invest soit mise en œuvre au plus tard le [30 juin] 2023, la mise en œuvre correspondant à la date de fixation du prix de souscription.*

*Il est précisé que l'abondement spécifique à Carrefour Invest ne se cumule pas avec l'abondement au PEG décrit à l'article 4.2 ci-dessus pour les sommes investies dans l'opération Carrefour Invest.*

*En revanche l'abondement au PEG prévu par l'article 4.2 pourra s'ajouter à cet abondement spécifique pour des sommes investies en dehors de l'opération Carrefour Invest, dans les conditions prévues par le présent PEG.»*

**Article 3 : L'Article 6 est modifié comme suit :**

- Le titre suivant est inséré avant le premier alinéa de l'article 6 : *«a) Supports de placement institués au sein du PEG, en dehors des offres d'actions aux salariés »*

- Le titre suivant est inséré avant la section « *délai d'emploi des fonds* » :

***« b) Supports de placement spécifiques créés dans le cadre de Carrefour Invest, opération prévue en 2023***

*Pour les besoins de Carrefour Invest, prévue en 2023, les FCPE suivants sont créés [en cours d'agrément à l'AMF] :*

*- le FCPE « CARREFOUR INVEST RELAIS »*

*- le FCPE « CARREFOUR INVEST » et ses compartiments :*

*- le compartiment « CARREFOUR CLASSIC »*

*- le compartiment « CARREFOUR SECURE P »*

*- le compartiment « CARREFOUR SECURE NP »*

*A noter que le compartiment « CARREFOUR SECURE NP » du FCPE « CARREFOUR INVEST » est créé dans le cadre du plan d'épargne groupe international (PEGI) et ne sera pas ouvert aux salariés en France. »*

- Après la section intitulée « **Modification du choix de placement de l'Epargnant (arbitrages entre FCPE)** », est insérée la section suivante :

***« Dispositions spécifiques pour les FCPEs créés dans le cadre de Carrefour Invest (l'augmentation de capital réservée aux adhérents du PEG, prévue en 2023).***

*Par dérogation à la section précédente, les sommes affectées sur le FCPE « CARREFOUR INVEST RELAIS » ou sur le compartiment « CARREFOUR CLASSIC » ou « CARREFOUR SECURE P » du FCPE « CARREFOUR INVEST » ne pourront pas être arbitrées sur d'autres supports de placement du PEG avant le terme de la période d'indisponibilité de 5 ans.*

*Après l'expiration de la période d'indisponibilité, elles pourront être arbitrées librement vers les autres supports d'investissement du PEG. Les avoirs détenus au sein du compartiment « CARREFOUR SECURE P » du FCPE « CARREFOUR INVEST » pourront être arbitrés vers le compartiment « CARREFOUR CLASSIC » ou tout autre support d'investissement du PEG après la période d'indisponibilité.*

*Les avoirs disponibles ou indisponibles existants sur le FCPE « CARREFOUR COURT TERME » pourront être affectés vers le FCPE « CARREFOUR INVEST RELAIS » et/ou le Compartiment « CARREFOUR SECURE P » du FCPE « CARREFOUR INVEST », pendant la période de réservation et/ou pendant la période de souscription/rétractation. Les arbitrages seront réalisés avant la date de l'augmentation de capital.*

*Les avoirs disponibles ou indisponibles investis sur d'autres FCPE ne pourront être directement investis dans Carrefour Invest sur le « CARREFOUR INVEST RELAIS » et/ou le Compartiment « CARREFOUR SECURE P » du FCPE « CARREFOUR INVEST » que s'ils sont transférés au préalable sur le FCPE « CARREFOUR COURT TERME » du PEG CARREFOUR avant le terme de la période de réservation, à une date qui sera communiquée aux salariés.*

*L'intéressement et/ou la participation affectés sur le FCPE « CARREFOUR INVEST RELAIS » dans la*

*formule Carrefour Sécurisée sera (ou seront) affecté(s) au compartiment « CARREFOUR SECURE P » du FCPE « CARREFOUR INVEST » avant la réalisation de l'augmentation de capital.*

*En cas de rupture du contrat de travail d'un salarié ou de transfert vers une entreprise n'entrant pas dans le champ d'application du PEG et de l'opération Carrefour Invest avant la fin de la période de souscription/rétractation, les avoirs préaffectés à l'opération Carrefour Invest dudit salarié, issus de l'intéressement et/ou de la participation ne seront plus éligibles à Carrefour Invest et seront automatiquement transférés vers le FCPE « CARREFOUR COURT TERME ». Dans ce cas, les versements volontaires ne seront pas prélevés et les arbitrages ne seront pas réalisés.*

*En cas de rétractation sur les sommes issues de l'intéressement et la participation, les avoirs seront transférés dans le FCPE « CARREFOUR COURT TERME ».*

**Article 4 : L'Article 7 de l'Accord est modifié comme suit :**

Les paragraphes suivants sont insérés après le dernier paragraphe de l'article 7 :

- *« Pour le Fonds Commun de Placement d'Entreprise CARREFOUR INVEST et ses compartiments « CARREFOUR CLASSIC », « CARREFOUR SECURE P » et « CARREFOUR SECURE NP »*

  *Ce FCPE est géré par NATIXIS INVESTMENT MANAGERS INTERNATIONAL. Agréée en tant que société de gestion par l'AMF le 22 mai 1990 sous le n° GP 90-009 et en tant que gestionnaire financier au sens de la Directive AIFM le 4 avril 2014, la Société de Gestion a fait le choix de disposer de fonds propres supplémentaires, et de ne pas souscrire d'assurance de responsabilité civile professionnelle spécifique, afin de couvrir les risques éventuels en matière de responsabilité pour négligence professionnelle auxquels la Société de Gestion pourrait être exposée dans le cadre de la gestion des fonds. La Société de Gestion délègue la gestion comptable à CACEIS FUND ADMINISTRATION.*

  *L'orientation de la gestion et la composition du portefeuille de ce FCPE sont précisées à l'article « Orientation de la gestion » de son règlement.*

- *Pour le Fonds Commun de Placement d'Entreprise CARREFOUR INVEST RELAIS :*

  *Ce FCPE est géré par NATIXIS INVESTMENT MANAGERS INTERNATIONAL. Agréée en tant que société de gestion par l'AMF le 22 mai 1990 sous le n° GP 90-009 et en tant que gestionnaire financier au sens de la Directive AIFM le 4 avril 2014, la Société de Gestion a fait le choix de disposer de fonds propres supplémentaires, et de ne pas souscrire d'assurance de responsabilité civile professionnelle spécifique, afin de couvrir les risques éventuels en matière de responsabilité pour négligence professionnelle auxquels la Société de Gestion pourrait être exposée dans le cadre de la gestion des fonds. La Société de Gestion délègue la gestion comptable à CACEIS FUND ADMINISTRATION.*

  *L'orientation de la gestion et la composition du portefeuille de ce FCPE sont précisées à l'article « Orientation de la gestion » de son règlement. »*

**Article 5 : L'Article 8 de l'Accord est modifié comme suit :**

A la fin de l'article 8, les précisions suivantes sont insérés :

- *« Pour le Fonds Commun de Placement d'Entreprise **CARREFOUR INVEST** :*

*CACEIS BANK, Société Anonyme au capital de 1280677691,03 euros, dont le siège social est à PARIS 13ème, 1-3 place Valhubert, est l'établissement dépositaire de ces FCPE composant les portefeuilles.*

- *Pour le Fonds Commun de Placement d'Entreprise* ***CARREFOUR INVEST RELAIS :***

*CACEIS BANK, Société Anonyme au capital de 1280677691,03 euros, dont le siège social est à PARIS 13ème, 1-3 place Valhubert, est l'établissement dépositaire de ces FCPE composant les portefeuilles. »*

**Article 6 : L'article 11 de l'Accord est modifié comme suit**

Le titre suivant est inséré avant le premier alinéa :

***« 11.1. Le Conseil de Surveillance du FCPE « Carrefour Actions » »***

Il est complété par un dernier alinéa ainsi rédigé :

*Ces élections seront organisées au cours du second semestre 2023 pour une prise de mandat au 1er janvier 2024.*

Les paragraphes suivants sont insérés à la suite du dernier paragraphe de l'Article 11.

***« 11.2. Le Conseil de surveillance du FCPE « CARREFOUR INVEST »***

*Le Conseil de surveillance du FCPE « CARREFOUR INVEST » est constitué selon les modalités décrites à l'article 9 de son règlement.*

*Les salariés représentant les porteurs de parts seront élus parmi l'ensemble des salariés porteurs de parts sur la base du nombre de parts détenues par chaque porteur.*

*Les élections du conseil de surveillance du FCPE « CARREFOUR INVEST » seront organisées au cours du second semestre 2023.*

***11.3. Le Conseil de surveillance du FCPE « CARREFOUR INVEST RELAIS »***

*Le Conseil de surveillance du FCPE « CARREFOUR INVEST RELAIS » est constitué selon les modalités décrites à l'article 9 de son règlement.*

**Article 7 : L'Article 12 est modifié comme suit :**

L'alinéa suivant est inséré à la suite du premier alinéa :

*« Par dérogation, les parts et fractions de parts des FCPE « CARREFOUR INVEST » et « CARREFOUR INVEST RELAIS » ne seront disponibles qu'à l'expiration d'un délai de 5 ans de date à date à compter de la date de constatation de l'augmentation de capital réservée aux adhérents du PEG. »*

**Article 8 : Portée - Durée de l'Avenant**

Le présent avenant entre en vigueur le lendemain du jour de son dépôt.

Il est conclu pour une durée indéterminée.

Ses dispositions se substituent de plein droit aux stipulations susvisées de l'accord du 30 juin 2021. Les autres dispositions dudit accord demeurent inchangées.

**Article 9 : Dépôt**

Dès sa conclusion, le présent accord sera, à la diligence du Groupe Carrefour, déposé sur la plateforme de téléprocédure Téléaccords, accessible depuis le site http://www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr

Un exemplaire sera également déposé au greffe du conseil de prud'hommes du lieu de sa conclusion.

Un exemplaire sera remis à chaque partie signataire.

Il sera porté individuellement ou par voie d'affichage à la connaissance de chacun des membres du personnel de la Société.

Toute organisation syndicale représentative de salariés au sein du groupe, non signataires du présent accord, pourra y adhérer dans les conditions prévues à l'article L. 2261-3 du Code du travail.

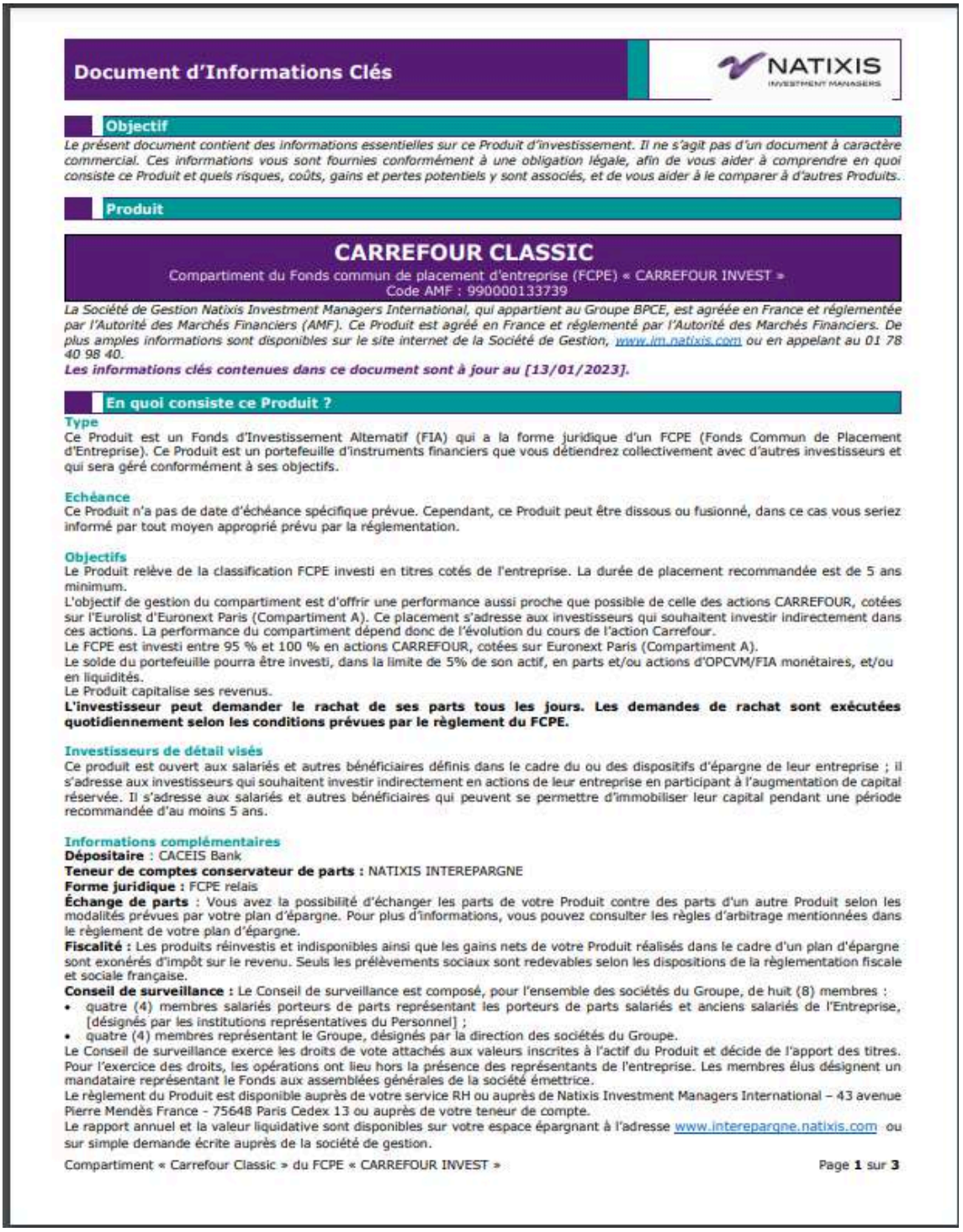
**ANNEXE 1 : Sociétés signataires et adhérentes au Plan d'Epargne de Groupe Carrefour France :**

| Dénomination sociale | orme Juridiqu | Siège social | Rcs | Siret |
|---|---|---|---|---|
| VUE DISTRIBUTION | SAS | ute de Paris 14120 Mondevil | 300 513 041 RCS CAEN | 300 513 041 00040 |
| ADEL | SAS | ue du Maréchal Leclerc 5<br>E SUR LOIRE | 335 014 411 RCS NEVERS | 335 014 411 00029 |
| MA | SARL | ute de Paris 14120 Mondevil | 518 801 410 RCS CAEN | 518 801 410 00011 |
| UTOROUTES | SAS | ute de Paris 14120 Mondevil | 433 970 944 RCS CAEN | 433 970 944 00016 |
| IA | SA | ue du Marquis de Raies 9 | 330 598 616 RCS EVRY | 330 598 616 00036 |
| EFOUR | SA | ENUE DE PARIS 91300 MASS | 652 014 051 RCS EVRY | 65 201 405 100 732 |
| EFOUR ADMINISTRATIF FRANC | SAS | ute de Paris 14120 Mondevil | 428 240 352 RCS CAEN | 428 240 352 00016 |
| EFOUR BANQUE | SA | du bois Briard, 9-13 Aven<br>91000 EVRY-COURCOURONN | 313 811 515 RCS EVRY | 313 811 515 02132 |
| EFOUR DRIVE | SNC | ute de Paris 14120 Mondevil | 519 514 574 RCS CAEN | 519 514 574 00010 |
| EFOUR FINANCE | SAS | enue de Paris 91300 Massy | 907 739 395 R.C.S. Evry | 907 739 395 00016 |
| EFOUR FRANCE | SAS | ute de Paris 14120 Mondevil | 672 050 085 RCS CAEN | 672 050 085 02051 |
| EFOUR HYPERMARCHÉS | SAS | e Jean Mermoz - ZAE<br>ault 91002 EVRY | 451 321 335 RCS EVRY | 451 321 335 00023 |

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| EFOUR IMPORT | SAS | enue de Paris 91300 Massy | 434 212 130 RCS EVRY | 434 212 130 00059 |
| EFOUR MANAGEMENT | SAS | enue de Paris 91300 Massy | 403 245 061 RCS EVRY | 403 245 061 00052 |
| EFOUR MARCHAN NATIONALES | SAS | enue de Paris 91300 Massy | 385 171 582 RCS EVRY | 385 171 582 00088 |
| EFOUR PARTEN NATIONAL | SAS | AVENUE EMILE ZOLA OGNE-BILLANCOURT | 420 265 845 RCS NANTERRE | 42 026 584 500 057 |
| EFOUR PROPERTY GESTION | SAS | enue de Paris 91300 Massy | 493 123 392 RCS EVRY | 493 123 392 00042 |
| EFOUR PROPERTY INTERNATIC | SAS | enue de Paris 91300 Massy | 493 123 350 RCS EVRY | 493 123 350 00040 |
| EFOUR PROXIMITE CE | SAS | ute de Paris 14120 Mondevil | 345 130 488 RCS CAEN | 345 130 488 00017 |
| EFOUR SERVICES CLIENTS | SAS | Jean Mermoz ZAE Saint Gue rcouronnes 91002 EVRY Fra | 423 697 523 RCS EVRY | 423 697 523 00011 |
| EFOUR SUPPLY CHAIN | SAS | ute de Paris 14120 Mondevil | 428 240 287 RCS CAEN | 428 240 287 00014 |
| EFOUR SYSTEME D'INFORMAT | SAS | ute de Paris 14120 Mondevil | 433 929 114 RCS CAEN | 433 929 114 00018 |
| EFOUR VOYAGES | SAS | e Jean Mermoz ZAE ault BP 70224 91080 EVRY C | 379 601 974 RCS EVRY | 379 601 974 00833 |
| RE DE FORMATION PETENCES | SAS | avenue Roumanille - SC OLIS - Bat 5 - BP 349 - C | 433 970 811 RCS ANTIBES | 433 970 811 00033 |
| **Dénomination sociale** | **orme Juridiqu** | **Siège social** | **Rcs** | **Siret** |
| AM 8 | SAS | ute de Paris 14120 Mondevil | 487 647 083 RCS CAEN | 487 647 083 00012 |
| CAR 2 | SAS | ute de Paris 14120 Mondevil | 440 274 454 RCS CAEN | 440 274 454 00014 |
| EFONTAINE | SAS | ute de Paris 14120 Mondevil | 326 964 715 RCS CAEN | 326 964 715 00022 |
| UETTELAND | SAS | ulevard Jules Favre 69006 Ly | 432 761 146 RCS LYON | 432 761 146 00047 |
| | SAS | ute de Paris 14120 Mondevil | 440 283 752 RCS CAEN | 440 283 752 00010 |
| OX | SAS | Chemin de la Campagne ent B<br>) MARCQ-EN-BAROEUL | 0 785 055 RCS LILLE METROPC | 810 785 055 00064 |
| IVAL | SAS | ute de Paris 14120 Mondevil | 383 257 938 RCS CAEN | 383 257 938 00035 |
| AC | SAS | enue de Paris 91300 Massy | 409 468 857 RCS EVRY | 409 468 857 00050 |
| DIS | SAS | ute de Paris 14120 Mondevil | 345 130 512 RCS CAEN | 345 130 512 00014 |

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| NWEEZ | SAS | ue des Marais 74410 Saint-Jo | 508 047 859 RCS ANNECY | 508 047 859 00048 |
| RADOUR | SAS | ute de Paris 14120 Mondevil | 808 597 769 RCS CAEN | 808 597 769 00013 |
| LDIS | SNC | ute de Paris 14120 Mondevil | 421 437 591 RCS CAEN | 421 437 591 00025 |
| LUS & FILS (ETABLISSEM N ) | SAS | ute de Paris 14120 Mondevil | 795 920 172 RCS CAEN | 795 920 172 00025 |
| | SAS | ute de Paris 14120 Mondevil | 345 316 855 RCS CAEN | 345 316 855 00021 |
| INET | SAS | ue du Marquis de Raies 9 CEDEX | 451 980 601 RCS EVRY | 451 980 601 00012 |
| ON JOHANÈS BOUBÉE | SAS | uble Sémaphore - 18, rue B 0012 33070 Bordeaux Cedex | 775 583 248 RCS BORDEAUX | 77 558 324 800 163 |
| TEL DISTRIBUTION | SAS | ute de Paris 14120 Mondevil | 398 834 226 RCS CAEN | 398 834 226 00043 |
| LOGISTIQUE | SAS | ute de Paris 14120 Mondevil | 420 153 538 RCS CAEN | 420 153 538 00012 |
| EVRES | SAS | ute de Paris 14120 Mondevil | 824 530 703 RCS CAEN | 824 530 703 00019 |
| GER CITY | SAS | ai Perrache - 69002 LYON | 499 600 781 RCS LYON | 499 600 781 00144 |
| DQUE | SAS | venue de Choisy - 75013 Par | 759 906 388 RCS PARIS | 752 906 388 00075 |
| TÉ DES NOUV RMARCHÉS - SDNH | SAS | aint guénault 1 rue Jean M 2 EVRY | 487 596 165 RCS EVRY | 487 596 165 00026 |
| MODIS HYPERMARCHÉS | SAS | ute de Paris 14120 Mondevil | 380 959 031 RCS CAEN | 380 959 031 00028 |
| SAL | SAS | ute de Paris 14120 Mondevil | 332 161 686 RCS CAEN | 332 161 686 00040 |
| N | SAS | ute de Paris 14120 Mondevil | 400 859 039 RCS CAEN | 400 859 039 00036 |
| D | SAS | oie Romaine, Espace F et I, 33610 CANEJAN | 499 308 856 RCS BORDEAUX | 499 308 856 00172 |
| TRIVE | SAS | ute de Paris 14120 Mondevil | 409 462 710 RCS CAEN | 409 462 710 00040 |
| LINE | SAS | ute de Paris 14120 Mondevil | 329 303 499 RCS CAEN | 329 303 499 00027 |
| RADOUR | SAS | ute de Paris 14120 Mondevil | 808 597 728 RCS CAEN | 808 597 728 00019 |
| RE DISTRIBUTION | SAS | ute de Paris 14120 Mondevil | 478 502 651 RCS CAEN | 47 850 265 100 019 |

*Et la société ALMIA MANAGEMENT SAS (dont le siège social se situe 58 av Emile Zola 92100 Boulogne Billancourt, 799 911 771 RCS NANTERRE, Siret 79 991 177 100 027) sur accord de Carrefour SA et compte tenu des liens financiers et économiques entretenus avec le Groupe, la société ALMIA MANAGEMENT est bénéficiaire des dispositions relatives au présent règlement du Plan d'Epargne de Groupe Carrefour France à l'exclusion des dispositions relatives à l'opération Carrefour Invest.*



## Document d'Informations Clés

NATIXIS INVESTMENT MANAGERS

### Objectif

*Le présent document contient des informations essentielles sur ce Produit d'investissement. Il ne s'agit pas d'un document à caractère commercial. Ces informations vous sont fournies conformément à une obligation légale, afin de vous aider à comprendre en quoi consiste ce Produit et quels risques, coûts, gains et pertes potentiels y sont associés, et de vous aider à le comparer à d'autres Produits.*

### Produit

**CARREFOUR CLASSIC**

Compartiment du Fonds commun de placement d'entreprise (FCPE) « CARREFOUR INVEST »
Code AMF : 990000133739

*La Société de Gestion Natixis Investment Managers International, qui appartient au Groupe BPCE, est agréée en France et réglementée par l'Autorité des Marchés Financiers (AMF). Ce Produit est agréé en France et réglementé par l'Autorité des Marchés Financiers. De plus amples informations sont disponibles sur le site internet de la Société de Gestion, www.im.natixis.com ou en appelant au 01 78 40 98 40.*

***Les informations clés contenues dans ce document sont à jour au [13/01/2023].***

### En quoi consiste ce Produit ?

**Type**

Ce Produit est un Fonds d'Investissement Alternatif (FIA) qui a la forme juridique d'un FCPE (Fonds Commun de Placement d'Entreprise). Ce Produit est un portefeuille d'instruments financiers que vous détiendrez collectivement avec d'autres investisseurs et qui sera géré conformément à ses objectifs.

**Echéance**

Ce Produit n'a pas de date d'échéance spécifique prévue. Cependant, ce Produit peut être dissous ou fusionné, dans ce cas vous seriez informé par tout moyen approprié prévu par la réglementation.

**Objectifs**

Le Produit relève de la classification FCPE investi en titres cotés de l'entreprise. La durée de placement recommandée est de 5 ans minimum.
L'objectif de gestion du compartiment est d'offrir une performance aussi proche que possible de celle des actions CARREFOUR, cotées sur l'Eurolist d'Euronext Paris (Compartiment A). Ce placement s'adresse aux investisseurs qui souhaitent investir indirectement dans ces actions. La performance du compartiment dépend donc de l'évolution du cours de l'action Carrefour.
Le FCPE est investi entre 95 % et 100 % en actions CARREFOUR, cotées sur Euronext Paris (Compartiment A).
Le solde du portefeuille pourra être investi, dans la limite de 5% de son actif, en parts et/ou actions d'OPCVM/FIA monétaires, et/ou en liquidités.
Le Produit capitalise ses revenus.
**L'investisseur peut demander le rachat de ses parts tous les jours. Les demandes de rachat sont exécutées quotidiennement selon les conditions prévues par le règlement du FCPE.**

**Investisseurs de détail visés**

Ce produit est ouvert aux salariés et autres bénéficiaires définis dans le cadre du ou des dispositifs d'épargne de leur entreprise ; il s'adresse aux investisseurs qui souhaitent investir indirectement en actions de leur entreprise en participant à l'augmentation de capital réservée. Il s'adresse aux salariés et autres bénéficiaires qui peuvent se permettre d'immobiliser leur capital pendant une période recommandée d'au moins 5 ans.

**Informations complémentaires**

**Dépositaire** : CACEIS Bank
**Teneur de comptes conservateur de parts :** NATIXIS INTEREPARGNE
**Forme juridique :** FCPE relais
**Échange de parts** : Vous avez la possibilité d'échanger les parts de votre Produit contre des parts d'un autre Produit selon les modalités prévues par votre plan d'épargne. Pour plus d'informations, vous pouvez consulter les règles d'arbitrage mentionnées dans le règlement de votre plan d'épargne.
**Fiscalité :** Les produits réinvestis et indisponibles ainsi que les gains nets de votre Produit réalisés dans le cadre d'un plan d'épargne sont exonérés d'impôt sur le revenu. Seuls les prélèvements sociaux sont redevables selon les dispositions de la règlementation fiscale et sociale française.
**Conseil de surveillance :** Le Conseil de surveillance est composé, pour l'ensemble des sociétés du Groupe, de huit (8) membres :

- quatre (4) membres salariés porteurs de parts représentant les porteurs de parts salariés et anciens salariés de l'Entreprise, [désignés par les institutions représentatives du Personnel] ;
- quatre (4) membres représentant le Groupe, désignés par la direction des sociétés du Groupe.

Le Conseil de surveillance exerce les droits de vote attachés aux valeurs inscrites à l'actif du Produit et décide de l'apport des titres. Pour l'exercice des droits, les opérations ont lieu hors la présence des représentants de l'entreprise. Les membres élus désignent un mandataire représentant le Fonds aux assemblées générales de la société émettrice.
Le règlement du Produit est disponible auprès de votre service RH ou auprès de Natixis Investment Managers International – 43 avenue Pierre Mendès France - 75648 Paris Cedex 13 ou auprès de votre teneur de compte.
Le rapport annuel et la valeur liquidative sont disponibles sur votre espace épargnant à l'adresse www.interepargne.natixis.com ou sur simple demande écrite auprès de la société de gestion.



**ANNEXE 2 : DIC PRIIPS des FCPE (pour information)**

## Quels sont les risques et que pourriez-vous récupérer en retour ?

**Indicateur de risque**




L'indicateur de risque part de l'hypothèse que vous conserverez ce Produit pendant 5 années. Ce Produit n'inclut aucune protection contre les performances futures du marché, vous pourriez donc perdre une partie ou la totalité de votre investissement.

*L'indicateur synthétique de risque permet d'apprécier le niveau de risque de ce Produit par rapport à d'autres. Il indique la probabilité que ce Produit enregistre des pertes en cas de mouvements sur les marchés ou d'une impossibilité de notre part de vous payer.*
*Ce Produit est classé 5 sur 7,* soit un niveau de risque moyennement élevé. Autrement dit, les pertes potentielles liées aux futures performances se situent à un niveau moyennement élevé, et si la situation venait à se détériorer sur les marchés, il est probable que notre capacité à vous payer en soit affectée.
Autres risques importants du Produit non pris en compte dans le calcul du SRI : Néant.

***Soyez conscient que vous pouvez être impacté par un risque de change. En effet, la devise de ce Produit peut être différente de celle de votre pays. Les remboursements que vous recevrez seront effectués dans la devise de ce Produit qui pourra être différente de celle de votre pays, le rendement final que vous obtiendrez dépendra du taux de change entre ces deux devises. Ce risque n'est pas pris en compte dans l'indicateur ci-dessus.***

**Scénarios de performance**
*Les chiffres indiqués comprennent tous les coûts du Produit lui-même, mais ne comprennent pas les coûts que vous pourriez avoir à payer à votre conseiller ou distributeur. Ces chiffres ne tiennent pas compte de votre situation fiscale personnelle, qui peut également influer sur les montants de votre remboursement.*
***Ce montant dépend également de la performance future des marchés. L'évolution future des marchés est incertaine et ne peut être prédite avec précision.***
**Les scénarios défavorable, intermédiaire et favorable présentés sont des exemples utilisant les meilleures et pires performances, ainsi que la performance médiane du Produit au cours des 10 dernières années. Les marchés pourraient évoluer très différemment à l'avenir. Le scénario de tensions montre ce que vous pourriez obtenir dans des situations de marché extrêmes.**

| **Période de détention recommandée : : 5 années**<br>Les exemples sont réalisés sur la base d'un investissement de : 10 000 EUR | | Si vous sortez après un an | Si vous sortez après 5 années |
|---|---|---|---|
| Scénarios | | | |
| Minimum | Ce Produit ne bénéficie d'aucune Garantie. Vous pouvez perdre une partie ou la totalité de votre investissement. | | |
| **Tensions** | **Ce que vous pourriez obtenir après déduction des coûts** | **1 210 EUR** | **1 160 EUR** |
| | Rendement annuel moyen | -87,9% | -35,0% |
| **Défavorable (*)** | **Ce que vous pourriez obtenir après déduction des coûts** | **6 270 EUR** | **4 370 EUR** |
| | Rendement annuel moyen | -37,3% | -15,2% |
| **Intermédiaire (*)** | **Ce que vous pourriez obtenir après déduction des coûts** | **9 670 EUR** | **6 650 EUR** |
| | Rendement annuel moyen | -3,3% | -7,8% |
| **Favorable (*)** | **Ce que vous pourriez obtenir après déduction des coûts** | 16 280 EUR | 14 630 EUR |
| | Rendement annuel moyen | 62,8% | 7,9% |

(*) Les scénarios se sont réalisés pour un investissement effectué entre 2015 et 2020 pour le scénario défavorable, entre 2013 et 2018 pour le scénario intermédiaire et entre 2012 et 2017 pour le scénario favorable.

## Que se passe-t-il si Natixis Investment Managers International ne peut pas vous rembourser ?

Les actifs de votre Produit sont conservés chez le Dépositaire de votre Produit, CACEIS Bank. En cas d'insolvabilité de Natixis Investment Managers International, les actifs de votre Produit ne seront pas affectés. Par ailleurs, en cas d'insolvabilité du Dépositaire ou d'un sous-dépositaire à qui la garde des actifs de votre Produit a pu être déléguée, il existe un risque potentiel de perte financière. Toutefois, ce risque est atténué dans une certaine mesure par le fait que le Dépositaire est tenu par la loi et la réglementation de séparer ses propres actifs des actifs du Produit.
Il existe un dispositif d'indemnisation ou de garantie des investisseurs en cas de défaut du Dépositaire prévu par la loi.

## Quels sont les coûts de votre Produit ?

**Coûts au fil du temps**
Les tableaux présentent les montants prélevés sur votre investissement afin de couvrir les différents types de coûts. Ces montants dépendent du montant que vous investissez, du temps pendant lequel vous détenez le Produit et du rendement du Produit. Les montants indiqués ici sont des illustrations basées sur un exemple de montant d'investissement et différentes périodes d'investissement possibles.
Nous avons considéré :
- Que pour la première année, vous récupéreriez le montant que vous avez investi (soit un rendement annuel de 0%) ; Que pour les autres périodes de détention, le Produit évolue de la manière indiquée dans le scénario intermédiaire ;
- Que vous avez investi 10 000 EUR

| | Si vous sortez après un an | Si vous sortez après 5 années |
|---|---|---|

| | | |
|---|---|---|
| **Coûts Totaux** | 8 EUR | 40 EUR |
| **Incidence des coûts annuel (*)** | 0.08 % | 0.08 % |

(*) Ceci illustre dans quelle mesure les coûts réduisent annuellement votre rendement au cours de la période de détention. Par exemple, elle montre que si vous sortez à la fin de la période de détention recommandée, il est prévu que votre rendement moyen par an soit de [-3,3]% avant déduction des coûts et de -7,8% après cette déduction.
Il se peut que nous partagions les coûts avec la personne qui vous vend le Produit afin de couvrir les services qu'elle vous fournit. Cette personne vous informera du montant. Ces chiffres comprennent les coûts de distribution maximaux que la personne qui vous distribue le Produit peut percevoir et qui s'élèvent à 0 EUR maximum. Cette personne vous informera des coûts de distribution réels. Les frais n'intègrent pas les éventuels frais pris en charge par votre entreprise.

**Composition des coûts**

| **Coûts ponctuels à l'entrée ou à la sortie** | | **Si vous sortez après 1 an** |
|---|---|---|
| **Frais d'entrée** | Il n'y a aucun frais d'entrée | Néant |
| **Frais de sortie** | Il n'y a aucun frais de sortie | Néant |
| **Coûts récurrents prélevés chaque année** | | |
| **Frais de gestion et autres frais administratifs et de fonctionnement** | 0.08% | 8 EUR |
| | *Le FCPE n'ayant pas encore clôturé son premier exercice comptable, seule une estimation des frais courants est mentionnée.*<br>*Ce chiffre peut varier d'un exercice à l'autre.* | |
| **Frais de transactions** | 0,0% de la valeur de votre investissement. Il s'agit d'une estimation des coûts encourus lorsque nous achetons et vendons les investissements sous-jacents au Produit. Le montant réel variera en fonction des montants que nous achetons et vendons. | 0 EUR |
| **Coûts accessoires prélevés sous certaines conditions** | | |
| **Commission de surperformance** | Il n'y a pas de commission de surperformance pour ce Produit. | Néant |

## Combien de temps devez-vous conserver ce Produit et pouvez-vous récupérer votre argent de façon anticipée ?

**Période de détention recommandée : 5 années**

Cette durée correspond à la période pendant laquelle il vous est conseillé de rester investi pour obtenir un rendement potentiel tout en minimisant le risque de pertes sans tenir compte de la durée de blocage légale de vos avoirs. Cette période est liée à la classe d'actifs de votre Produit, à son objectif de gestion et à sa stratégie d'investissement.
Vous pouvez demander le remboursement des avoirs disponibles de votre Produit tous les jours, toutefois si vous demandez le remboursement avant la fin de la période de détention recommandée, notamment en cas de déblocage anticipé prévu par la réglementation, vous pourriez recevoir moins que prévu. La durée de détention recommandée est une estimation et ne doit pas être considérée ni comme une garantie, ni comme un engagement des performances futures, du rendement de votre Produit et du maintien de son niveau de risque. Elle ne tient pas compte de la durée de blocage légal de vos avoirs.

## Comment pouvez-vous formuler une réclamation ?

Si vous voulez formuler une réclamation, vous pouvez envoyer un mail à l'adresse ClientServicingAM@natixis.com ou envoyer un courrier à Natixis Investment Managers International à l'adresse suivante : Natixis Investment Managers International - 43 avenue Pierre Mendès France - 75648 Paris Cedex 13 ou contacter votre teneur de compte.

## Autres informations pertinentes

Les calculs mensuels des scénarios de performance de votre Produit et ses performances passées représentées sous forme de graphique pour 10 années sont disponibles via le lien : https://epargnants.interepargne.natixis.fr ou sur votre espace public ou personnel mis à votre disposition par votre teneur de compte dont les coordonnées figurent sur votre relevé annuel et/ou relevé d'opérations.

## Document d'Informations Clés

NATIXIS
INVESTMENT MANAGERS

### Objectif

*Le présent document contient des informations essentielles sur ce Produit d'investissement. Il ne s'agit pas d'un document à caractère commercial. Ces informations vous sont fournies conformément à une obligation légale, afin de vous aider à comprendre en quoi consiste ce Produit et quels risques, coûts, gains et pertes potentiels y sont associés, et de vous aider à le comparer à d'autres Produits.*

### Produit

**Fonds Commun de Placement d'Entreprise**
**CARREFOUR INVEST RELAIS**
Code AMF: 990000133719

*La Société de Gestion Natixis Investment Managers International, qui appartient au Groupe BPCE, est agréée en France et réglementée par l'Autorité des Marchés Financiers (AMF). Ce Produit est agréé en France et réglementé par l'Autorité des Marchés Financiers. De plus amples informations sont disponibles sur le site internet de la Société de Gestion, www.im.natixis.com ou en appelant au 01 78 40 98 40.*

***Les informations clés contenues dans ce document sont à jour au [13/01/2023].***

### En quoi consiste ce Produit ?

**Type**

Ce Produit est un Fonds d'Investissement Alternatif (FIA) qui a la forme juridique d'un FCPE (Fonds Commun de Placement d'Entreprise). Ce Produit est un portefeuille d'instruments financiers que vous détiendrez collectivement avec d'autres investisseurs et qui sera géré conformément à ses objectifs.

**Echéance**

La date d'échéance de ce Produit correspond à la date de fusion-absorption de ce Produit. Ce Produit sera fusionné et vous en serez informé par tout moyen approprié prévu par la réglementation.

**Objectifs**

Le Produit a pour objet de souscrire à une augmentation de capital réservée aux salariés. Dans l'attente de cette augmentation de capital prévue le [31 mai 2023], le Produit aura temporairement un objectif de gestion prudent, par le biais d'investissements en produits monétaires. Cette première phase de gestion induit un risque de perte en capital, de crédit, de taux et de durabilité. A la suite de la souscription à l'augmentation de capital par le fonds, le FCPE sera classé « Investi en titres cotés de l'entreprise » et aura alors pour objectif de suivre l'évolution à la hausse comme à la baisse du cours de l'action Carrefour cotée sur Euronext Paris (Compartiment A) dans lesquelles il sera investi entre 95% et 100% de son actif. Dès lors, le fonds sera susceptible de subir un risque de perte en capital et un risque action spécifique lié aux titres de l'entreprise, ainsi qu'un risque de durabilité.
Le Produit aura in fine vocation à être fusionné dans les plus brefs délais, [et au plus tard le 31 décembre 2023] dans le compartiment « Carrefour Classic » du FCPE « Carrefour Invest », relevant de la catégorie des FCPE investis en titres cotés de l'entreprise.

**Période de réservation :** vous pourrez réserver des actions Carrefour, par l'intermédiaire du FCPE, du [1er au 20 mars 2023].
**Prix de Souscription :** le Prix de Souscription des actions Carrefour sera arrêté le [3 mai 2023]. Il correspondra à la moyenne arithmétique des cours de clôture de l'action Carrefour constatés lors des vingt (20) jours de bourse précédant cette date, diminuée d'une décote de [15]% et arrondie à deux décimales au centime d'euro supérieur.
**Communication du Prix de souscription :** vous serez informés, dès le [4 mai 2023], du Prix de souscription, par voie d'affichage dans les locaux des entreprises adhérentes au PEG, sur le site internet dédié de l'Entreprise, et sur l'espace épargnant du site de Natixis Interépargne, tel qu'indiqué dans la brochure de communication.
**Période de rétractation** : vous pourrez révoquer votre réservation pendant la période de rétractation prévue du [5 au 9 mai 2023] inclus.
**Date de la réalisation de l'Opération :** [31 mai 2023].

Le Produit servira de fonds réceptacle aux versements effectués par les Bénéficiaires dans le cadre de l'Offre d'actions aux salariés. Les sommes destinées à être investies dans le compartiment « Carrefour Secure P » du FCPE « Carrefour Invest » au titre de la formule sécurisée seront transférées automatiquement après la période de rétractation et avant la réalisation de l'Opération. Les sommes affectées dans la Formule Classique resteront dans le Produit qui aura vocation à fusionner avec le compartiment « Carrefour Classic » du FCPE « Carrefour Invest », après la réalisation de l'augmentation de capital, sous réserve d'une décision du conseil de surveillance du FCPE « Carrefour Invest Relais » et agrément de l'AMF.

Le Produit capitalise ses revenus.
**L'investisseur peut demander le rachat de ses parts tous les jours. Les demandes de rachat sont exécutées quotidiennement selon les conditions prévues par le règlement du FCPE.**

**Investisseurs de détail visés**

Ce produit est ouvert aux salariés et autres bénéficiaires définis dans le cadre du ou des dispositifs d'épargne de leur entreprise ; il s'adresse aux investisseurs qui souhaitent investir indirectement en actions de leur entreprise en participant à l'augmentation de capital réservée. Il s'adresse aux salariés et autres bénéficiaires qui peuvent se permettre d'immobiliser leur capital pendant une période recommandée d'au moins 5 ans.

### Informations complémentaires

**Dépositaire :** CACEIS Bank
**Teneur de comptes conservateur de parts :** NATIXIS INTEREPARGNE
**Forme juridique :** FCPE relais
**Échange de parts** : Vous avez la possibilité d'échanger les parts de votre Produit contre des parts d'un autre Produit selon les modalités prévues par votre plan d'épargne. Pour plus d'informations, vous pouvez consulter les règles d'arbitrage mentionnées dans le règlement de votre plan d'épargne.
**Fiscalité :** Les produits réinvestis et indisponibles ainsi que les gains nets de votre Produit étant réalisés dans le cadre d'un plan d'épargne sont exonérés d'impôt sur le revenu. Seuls les prélèvements sociaux sont redevables selon les dispositions de la règlementation fiscale et sociale française. Vous serez imposé conformément à la législation fiscale et sociale applicable dans l'État de votre résidence, sous réserve des prélèvements fiscaux ou sociaux éventuellement applicables en France.
**Conseil de surveillance :** Le Conseil de surveillance est composé, pour l'ensemble des sociétés du Groupe, de huit (8) membres :

- quatre (4) membres salariés porteurs de parts représentant les porteurs de parts salariés et anciens salariés de l'Entreprise, [désignés par les institutions représentatives du Personnel] ;
- quatre (4) membres représentant le Groupe, désignés par la direction des sociétés du Groupe.

Le Conseil de surveillance exerce les droits de vote attachés aux valeurs inscrites à l'actif du Produit et décide de l'apport des titres. Pour l'exercice des droits, les opérations ont lieu hors la présence des représentants de l'entreprise. Les membres élus désignent un mandataire représentant le Fonds aux assemblées générales de la société émettrice.
Le règlement du Produit est disponible auprès de votre service RH ou auprès de Natixis Investment Managers International – 43 avenue Pierre Mendès France - 75648 Paris Cedex 13 ou auprès de votre teneur de compte.
Le rapport annuel et la valeur liquidative sont disponibles sur votre espace épargnant à l'adresse www.interepargne.natixis.com ou sur simple demande écrite auprès de la société de gestion.

## Quels sont les risques et que pourriez-vous récupérer en retour ?

### Indicateur de risque




L'indicateur de risque part de l'hypothèse que vous conserverez ce Produit pendant 5 années. Ce Produit n'inclut aucune protection contre les performances futures du marché, vous pourriez donc perdre une partie ou la totalité de votre investissement.

*L'indicateur synthétique de risque permet d'apprécier le niveau de risque de ce Produit par rapport à d'autres. Il indique la probabilité que ce Produit enregistre des pertes en cas de mouvements sur les marchés ou d'une impossibilité de notre part de vous payer.*
*Ce Produit est classé [5] sur 7,* soit un niveau de risque moyennement élevé. Autrement dit, les pertes potentielles liées aux futures performances se situent à un niveau moyennement élevé, et si la situation venait à se détériorer sur les marchés, il est probable que notre capacité à vous payer en soit affectée.
Autres risques importants du Produit non pris en compte dans le calcul du SRI : risque de liquidité, risque de contrepartie.
***Soyez conscient que vous pouvez être impacté par un risque de change. En effet, la devise de ce Produit peut être différente de celle de votre pays. Les remboursements que vous recevrez seront effectués dans la devise de ce Produit qui pourra être différente de celle de votre pays, le rendement final que vous obtiendrez dépendra du taux de change entre ces deux devises. Ce risque n'est pas pris en compte dans l'indicateur ci-dessus.***

### Scénarios de performance

*Les chiffres indiqués comprennent tous les coûts du Produit lui-même, mais ne comprennent pas les coûts que vous pourriez avoir à payer à votre conseiller ou distributeur. Ces chiffres ne tiennent pas compte de votre situation fiscale personnelle, qui peut également influer sur les montants de votre remboursement.*
***Ce montant dépend également de la performance future des marchés. L'évolution future des marchés est incertaine et ne peut être prédite avec précision.***
**Les scénarios défavorable, intermédiaire et favorable présentés sont des exemples utilisant les meilleures et pires performances, ainsi que la performance médiane du Produit au cours des 5 dernières années. Les marchés pourraient évoluer très différemment à l'avenir. Le scénario de tensions montre ce que vous pourriez obtenir dans des situations de marché extrêmes.**

| **Période de détention recommandée : : 5 années**<br>Les exemples sont réalisés sur la base d'un investissement de : 10 000 EUR | | Si vous sortez après un an | Si vous sortez après 5 années |
|---|---|---|---|
| Scénarios | | | |
| Minimum | Ce Produit ne bénéficie d'aucune Garantie. Vous pouvez perdre une partie ou la totalité de votre investissement. | | |
| **Tensions** | **Ce que vous pourriez obtenir après déduction des coûts** | **1 210 EUR** | **1 160 EUR** |
| | Rendement annuel moyen | -87,9% | -35,0% |
| **Défavorable** | **Ce que vous pourriez obtenir après déduction des coûts** | **6 270 EUR** | **4 370 EUR** |
| | Rendement annuel moyen | -37,3% | -15,2% |
| **Intermédiaire** | **Ce que vous pourriez obtenir après déduction des coûts** | **9 670 EUR** | **6 650 EUR** |
| | Rendement annuel moyen | -3,3% | -7,8% |
| **Favorable** | **Ce que vous pourriez obtenir après déduction des coûts** | 16 280 EUR | 14 630 EUR |
| | Rendement annuel moyen | 62,8% | 7,9% |

## Que se passe-t-il si Natixis Investment Managers International ne peut pas vous rembourser ?

Les actifs de votre Produit sont conservés chez le Dépositaire de votre Produit, CACEIS Bank. En cas d'insolvabilité de Natixis Investment Managers International, les actifs de votre Produit ne seront pas affectés. Par ailleurs, en cas d'insolvabilité du Dépositaire ou d'un sous-dépositaire à qui la garde des actifs de votre Produit a pu être déléguée, il existe un risque potentiel de perte financière. Toutefois, ce risque est atténué dans une certaine mesure par le fait que le Dépositaire est tenu par la loi et la réglementation de séparer ses propres actifs des actifs du Produit.
Il existe un dispositif d'indemnisation ou de garantie des investisseurs en cas de défaut du Dépositaire prévu par la loi.

## Quels sont les coûts de votre Produit ?

### Coûts au fil du temps

Les tableaux présentent les montants prélevés sur votre investissement afin de couvrir les différents types de coûts. Ces montants dépendent du montant que vous investissez, du temps pendant lequel vous détenez le Produit et du rendement du Produit. Les montants indiqués ici sont des illustrations basées sur un exemple de montant d'investissement et différentes périodes d'investissement possibles.
Nous avons considéré :

- Que pour la première année, vous récupéreriez le montant que vous avez investi (soit un rendement annuel de 0%) ; Que pour les autres périodes de détention, le Produit évolue de la manière indiquée dans le scénario intermédiaire ;
- Que vous avez investi 10 000 EUR

| | Si vous sortez après un an | Si vous sortez après 5 années |
|---|---|---|
| **Coûts Totaux** | 5 EUR | 25 EUR |
| **Incidence des coûts annuel (*)** | 0.05 % | 0.05 % |

(*) Ceci illustre les effets des coûts au cours d'une période de détention de moins d'un an. Ce pourcentage ne peut pas être directement comparé aux chiffres concernant l'incidence des coûts fournis pour d'autres Produits.
Il se peut que nous partagions les coûts avec la personne qui vous vend le Produit afin de couvrir les services qu'elle vous fournit. Cette personne vous informera du montant. Ces chiffres comprennent les coûts de distribution maximaux que la personne qui vous distribue le Produit peut percevoir et qui s'élèvent à 0 EUR maximum. Cette personne vous informera des coûts de distribution réels. Les frais n'intègrent pas les éventuels frais pris en charge par votre entreprise.

### Composition des coûts

| Coûts ponctuels à l'entrée ou à la sortie | | Si vous sortez après 1 an |
|---|---|---|
| **Frais d'entrée** | Il n'y a aucun frais d'entrée | Néant |
| **Frais de sortie** | Il n'y a aucun frais de sortie | Néant |
| **Coûts récurrents prélevés chaque année** | | |
| **Frais de gestion et autres frais administratifs et de fonctionnement** | 0.05% | 5 EUR |
| | *Le FCPE n'ayant pas encore clôturé son premier exercice comptable, seule une estimation des frais courants est mentionnée.*<br>*Ce chiffre peut varier d'un exercice à l'autre.* | |
| **Frais de transactions** | 0,0% de la valeur de votre investissement. Il s'agit d'une estimation des coûts encourus lorsque nous achetons et vendons les investissements sous-jacents au Produit. Le montant réel variera en fonction des montants que nous achetons et vendons. | 0 EUR |
| **Coûts accessoires prélevés sous certaines conditions** | | |
| **Commission de surperformance** | Il n'y a pas de commission de surperformance pour ce Produit. | Néant |

## Combien de temps devez-vous conserver ce Produit et pouvez-vous récupérer votre argent de façon anticipée ?

**Période de détention recommandée : échéance du FCPE relais**

Cette durée correspond à la période pendant laquelle il vous est conseillé de rester investi pour obtenir un rendement potentiel tout en minimisant le risque de pertes sans tenir compte de la durée de blocage légale de vos avoirs. Cette période est liée à la classe d'actifs de votre Produit, à son objectif de gestion et à sa stratégie d'investissement.
Vous pouvez demander le remboursement des avoirs disponibles de votre Produit tous les jours, toutefois si vous demandez le remboursement avant la fin de la période de détention recommandée, notamment en cas de déblocage anticipé prévu par la réglementation, vous pourriez recevoir moins que prévu. La durée de détention recommandée est une estimation et ne doit pas être considérée ni comme une garantie, ni comme un engagement des performances futures, du rendement de votre Produit et du maintien de son niveau de risque. Elle ne tient pas compte de la durée de blocage légal de vos avoirs.

## Comment pouvez-vous formuler une réclamation ?

Si vous voulez formuler une réclamation, vous pouvez envoyer un mail à l'adresse ClientServicingAM@natixis.com ou envoyer un courrier à Natixis Investment Managers International à l'adresse suivante : Natixis Investment Managers International - 43 avenue Pierre Mendès France - 75648 Paris Cedex 13 ou contacter votre teneur de compte.

## Autres informations pertinentes

Les calculs mensuels des scénarios de performance de votre Produit et ses performances passées représentées sous forme de graphique pour [5] années sont disponibles via le lien : https://epargnants.interepargne.natixis.fr ou sur votre espace public ou personnel mis à votre disposition par votre teneur de compte dont les coordonnées figurent sur votre relevé annuel et/ou relevé d'opérations.

## Document d'Informations Clés

NATIXIS INVESTMENT MANAGERS

### Objectif

*Le présent document contient des informations essentielles sur ce Produit d'investissement. Il ne s'agit pas d'un document à caractère commercial. Ces informations vous sont fournies conformément à une obligation légale, afin de vous aider à comprendre en quoi consiste ce Produit et quels risques, coûts, gains et pertes potentiels y sont associés, et de vous aider à le comparer à d'autres Produits.*

### Produit

**CARREFOUR SECURE NP**

Compartiment du Fonds commun de placement d'entreprise (FCPE) « CARREFOUR INVEST »
Code AMF : 990000133759

*La Société de Gestion Natixis Investment Managers International, qui appartient au Groupe BPCE, est agréée en France et réglementée par l'Autorité des Marchés Financiers (AMF). Ce Produit est agréé en France et réglementé par l'Autorité des Marchés Financiers. De plus amples informations sont disponibles sur le site internet de la Société de Gestion, www.im.natixis.com ou en appelant au 01 78 40 98 40.*

***Les informations clés contenues dans ce document sont à jour au 13/01/2023.***

### En quoi consiste ce Produit ?

**Type**

Ce Produit est un **Fonds d'Investissement Alternatif (FIA)** qui a la forme juridique d'un compartiment de FCPE (Fonds Commun de Placement d'Entreprise). Ce Produit est un portefeuille d'instruments financiers que vous détiendrez collectivement avec d'autres investisseurs et qui sera géré conformément à ses objectifs.

**Echéance**

La date d'échéance de la formule est le [31/05/2028]. A l'échéance de la formule, ce Produit peut être dissous ou fusionné, dans ce cas vous seriez informé par tout moyen approprié prévu par la réglementation.

**Objectifs**

**L'objectif de gestion du Produit,** classé « FCPE à formule », est de permettre à l'investisseur, détenteur de parts du Produit à compter du [31/05/2023], de recevoir à l'échéance de la formule (avant prélèvements fiscaux et sociaux applicables), soit le [31/05/2028], ou lors d'un cas de sortie anticipée :

- 100 % de son Investissement Initial (1), majoré du montant le plus élevé entre :
  (i) un rendement minimum garanti capitalisé de 3 % par an sur l'Investissement Initial,
  (ii) de 3,50 (2) fois la hausse moyenne protégée éventuelle de l'action Carrefour par rapport au Prix de Référence.

La hausse moyenne protégée éventuelle constatée en cas de performance positive de l'action Carrefour, cotée sur Euronext Paris correspond à la différence entre (i) le « Cours de Sortie Anticipée » ou le « Cours Final », calculés sur la base d'une moyenne de [60] relevés mensuels (3) du cours de l'action Carrefour et (ii) me « Prix de Référence » (4) de l'Action Carrefour.

**En cas de demande de sortie anticipée reçue avant le [21/04/2028] inclus**, la hausse moyenne protégée éventuelle correspond à la différence entre (i) le "Cours de Sortie Anticipée" de l'action Carrefour et (ii) le "Prix de Référence" (4) de l'action Carrefour.
Le "Cours de Sortie Anticipée" est égal à la moyenne des (i) relevés mensuels déjà effectués jusqu'à la Date de Sortie Anticipée et (iii) du dernier relevé mensuel effectué, reproduit sur tous les relevés mensuels restant à effectuer, afin d'obtenir une moyenne calculée sur 60 relevés mensuels. Chaque relevé mensuel ne peut être inférieur au Prix de Référence de l'action Carrefour.

**A l'échéance**, la hausse moyenne protégée éventuelle correspond à la différence entre (i) le "Cours Final" de l'action Carrefour et (ii) le "Prix de Référence" (4) de l'action Carrefour.
Le "Cours Final" est égal à la moyenne arithmétique des relevés déterminés lors des 60 Dates de Constatation. Chaque relevé mensuel ne peut être inférieur au Prix de Référence de l'Action Carrefour.

Afin de réaliser son objectif de gestion, le Produit a conclu une opération d'échange avec la contrepartie SOCIETE GENERALE.

**(1) L'Investissement Initial** correspond au montant total investi par le Porteur de Parts, incluant les sommes transférées ainsi que les sommes versées directement et l'éventuel abondement net.

**(2) Le Multiple** égal à 3,50. Il peut être ajusté dans les conditions décrites dans le règlement du FCPE. Ce coefficient intègre l'effet du complément bancaire versé par la Banque contrepartie, qui permet de multiplier par 5 le montant de l'opération.

**(3)** Chacun des **60 relevés mensuels** du cours de l'action Carrefour est constaté chaque fin de mois, du [30/06/2023] (inclus) au [31/05/2028] (inclus).
Chaque relevé mensuel est égal au montant le plus élevé entre le cours de clôture de l'action Carrefour à la date du relevé considéré et le Prix de Référence.

**(4)** Le **Prix de Référence** est égal à [XX,XX€]. Il correspond à la moyenne arithmétique des cours de clôture de l'action Carrefour, constatés lors des vingt (20) séances de bourse [du 31 mars 2023 au 2 mai 2023]. Il peut être ajusté dans les conditions décrites dans le Règlement du FCPE. Le **Prix de Souscription** est égal à [XX,XX€]. Il est égal au Prix de Référence diminué d'une décote de 15 %.

Ce Produit est créé dans le cadre de l'Offre d'actions aux salariés telle que définie au règlement du FCPE :

- Période de réservation : vous pourrez réserver des actions Carrefour, par l'intermédiaire du FCPE, du [1 au 20 mars 2023] inclus.
- Période de souscription/rétractation : vous pourrez souscrire ou annuler votre réservation pendant la période prévue du [5 au 9 mai 2023] inclus.
- Prix de Souscription et communication : il est prévu que le Prix de Souscription des actions Carrefour soit arrêté et communiqué le [3 mai 2023]. Il correspondra au Prix de Référence, diminué d'une décote de [15] % et arrondie à deux décimales, au centime d'euro supérieur, soit [XX,XX€].
- Date de la réalisation de l'Opération : [31 mai 2023].

Le Produit capitalise ses revenus nets.
**L'investisseur peut demander le rachat de ses parts tous les jours. Les demandes de rachat sont exécutées mensuellement selon les conditions prévues par le règlement du FCPE.**

### Investisseurs de détail visés

Ce Produit est ouvert aux salariés et autres bénéficiaires définis dans le cadre du ou des dispositifs d'épargne de leur entreprise ; il s'adresse aux investisseurs qui souhaitent investir indirectement en actions de leur entreprise en participant à l'augmentation de capital. Il s'adresse aux salariés et autres bénéficiaires qui peuvent se permettre d'immobiliser leur capital pendant une période recommandée d'au moins 5 ans (jusqu'à la date d'échéance).

### Informations complémentaires

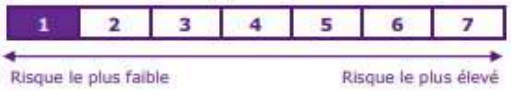
**Dépositaire** : CACEIS Bank
**Teneur de comptes conservateur de parts :** NATIXIS INTEREPARGNE
**Forme juridique :** FCPE individualisé de groupe
**Fiscalité :** Les produits réinvestis et indisponibles ainsi que les gains nets de votre Produit étant réalisés dans le cadre d'un plan d'épargne sont exonérés d'impôt sur le revenu. Seuls les prélèvements sociaux sont redevables selon les dispositions de la règlementation fiscale et sociale française. Vous serez imposé conformément à la législation fiscale et sociale applicable dans l'État de votre résidence, sous réserve des prélèvements fiscaux ou sociaux éventuellement applicables en France.
**Conseil de surveillance :** Le Conseil de surveillance est composé de huit (8) membres :
- quatre (4) membres salariés porteurs de parts représentant les porteurs de parts salariés et anciens salariés de l'Entreprise, élus directement par les porteurs de parts, parmi l'ensemble des salariés porteurs de parts sur la base du nombre de parts détenues par chaque porteur ;
- quatre (4) membres représentant l'Entreprise, désignés par la direction de celle-ci.

Le Conseil de surveillance exerce la totalité des droits de vote attachés aux valeurs inscrites à l'actif du Produit, et décide de l'apport des titres. A cet effet, il désigne un ou plusieurs mandataires représentant le Produit aux assemblées générales.

Le règlement du FCPE est disponible auprès de votre service RH ou auprès de Natixis Investment Managers International – 43 avenue Pierre Mendès France - 75648 Paris Cedex 13 ou auprès de votre teneur de compte.
Le rapport annuel et la valeur liquidative sont disponibles sur l'Espace épargnants à l'adresse www.interepargne.natixis.com ou sur simple demande écrite auprès de la société de gestion.

## Quels sont les risques et que pourriez-vous récupérer en retour ?

### Indicateur de risque




L'indicateur de risque part de l'hypothèse que vous conserverez ce Produit jusqu'à la date d'échéance soit pendant 5 ans. Ce Produit bénéficie d'une Garantie en capital ainsi que d'un rendement minimum garanti.

L'indicateur synthétique de risque permet d'apprécier le niveau de risque de ce Produit par rapport à d'autres. Il indique la probabilité que ce Produit enregistre des pertes en cas de mouvements sur les marchés ou d'une impossibilité de notre part de vous payer.
Ce Produit est classé 1 sur 7, soit le niveau de risque le plus faible. Autrement dit, les pertes potentielles liées aux futures performances se situent à un niveau très faible, et si la situation venait à se détériorer sur les marchés, il est très peu probable que notre capacité à vous payer en soit affectée.
Autres risques importants du Produit non pris en compte dans le calcul du SRI : risque de liquidité, risque de contrepartie, risques opérationnels, risque de durabilité.

***Soyez conscient que vous pouvez être impacté par un risque de change. En effet, la devise de ce Produit peut être différente de celle de votre pays. Les remboursements que vous recevrez seront effectués dans la devise de ce Produit qui pourra être différente de celle de votre pays, le rendement final que vous obtiendrez dépendra du taux de change entre ces deux devises. Ce risque n'est pas pris en compte dans l'indicateur ci-dessus.***

| Avantages de la formule pour le Porteur de Parts | Inconvénients de la formule pour le Porteur de Parts |
|---|---|
| L'investisseur est assuré de récupérer, tant à l'échéance qu'en cas de sortie anticipée, 100 % de son Investissement Initial, augmenté du montant le plus élevé entre un rendement minimum capitalisé de 3 % par an (au prorata temporis) sur son Investissement Initial et 3,50 fois la hausse moyenne protégée du cours de l'Action Carrefour par rapport au Prix de Référence multipliée par le nombre de parts souscrites. | L'investisseur ne bénéficiera pas des dividendes, droits ou produits attachés aux actions Carrefour détenues par le compartiment.<br>L'investisseur ne bénéficiera pas directement de la décote de 15% par rapport au Prix de Référence.<br>L'investisseur ne bénéficiera pas totalement de la hausse éventuelle du cours de l'action Carrefour, la plus-value lui revenant dépendant de la hausse moyenne calculée sur la période. |

| | |
|---|---|
| En cas de baisse du cours de l'Action Carrefour en dessous du Prix de Référence à une date de relevé mensuel, le cours de l'Action Carrefour pris en compte pour ce relevé mensuel sera égal au Prix de référence. Ainsi, la baisse du cours de l'action Carrefour en dessous du Prix de Référence n'impacte pas négativement la hausse moyenne protégée. | Le Produit est exposé au risque de défaillance de SOCIETE GENERALE en qualité à la fois de contrepartie et de garant. De ce fait, ainsi qu'en cas d'ajustement ou de résiliation de l'opération d'échange dans des situations exceptionnelles, l'investisseur pourra recevoir un montant inférieur au montant garanti. |

### Scénarios de performance

*Les chiffres indiqués comprennent tous les coûts du Produit lui-même, mais ne comprennent pas les coûts que vous pourriez avoir à payer à votre conseiller ou distributeur. Ces chiffres ne tiennent pas compte de votre situation fiscale personnelle, qui peut également influer sur les montants de votre remboursement.*

***Ce montant dépend également de la performance future des marchés. L'évolution future des marchés est incertaine et ne peut être prédite avec précision.***

**Les scénarios défavorable, intermédiaire et favorable présentés sont des exemples utilisant les meilleures et pires performances, ainsi que la performance médiane de l'action Carrefour sous-jacente du Produit, au cours des 5 dernières années. Les marchés pourraient évoluer très différemment à l'avenir. Le scénario de tensions montre ce que vous pourriez obtenir dans des situations de marché extrêmes.**

| **Période de détention recommandée : 5 années**<br>Les exemples sont réalisés sur la base d'un investissement de : 10 000 EUR | | Si vous sortez après un an | Si vous sortez à l'échéance |
|---|---|---|---|
| Scénarios | | | |
| Minimum | Ce Produit bénéficie d'une Garantie en capital ainsi que d'un rendement minimum garanti. | | |
| **Tensions** | **Ce que vous pourriez obtenir après déduction des coûts** | **10 300,80 EUR** | **11 594,60 EUR** |
| | Rendement annuel moyen | +3,00% | +3,00% |
| **Défavorable** | **Ce que vous pourriez obtenir après déduction des coûts** | **10 300,80 EUR** | **11 594,60 EUR** |
| | Rendement annuel moyen | +3,00% | +3,00% |
| **Intermédiaire** | **Ce que vous pourriez obtenir après déduction des coûts** | **10 300,80 EUR** | **11 594,60 EUR** |
| | Rendement annuel moyen | +3,00% | +3,00% |
| **Favorable** | **Ce que vous pourriez obtenir après déduction des coûts** | **16 856,00 EUR** | **13 061,00 EUR** |
| | Rendement annuel moyen | +68,32% | +5,48% |

## Que se passe-t-il si Natixis Investment Managers International ne peut pas vous rembourser ?

Les actifs de votre Produit sont conservés chez le dépositaire de votre Produit, CACEIS Bank. En cas d'insolvabilité de Natixis Investment Managers International, les actifs de votre Produit ne seront pas affectés. Par ailleurs, en cas d'insolvabilité du Dépositaire ou d'un sous-dépositaire à qui la garde des actifs de votre Produit a pu être déléguée, il existe un risque potentiel de perte financière. Toutefois, ce risque est atténué dans une certaine mesure par le fait que le Dépositaire est tenu par la loi et la réglementation de séparer ses propres actifs des actifs du Produit.
Il existe un dispositif d'indemnisation ou de garantie des investisseurs en cas de défaut du Dépositaire prévu par la loi.

## Quels sont les coûts de votre Produit ?

### Coûts au fil du temps

Les tableaux présentent les montants prélevés sur votre investissement afin de couvrir les différents types de coûts. Ces montants dépendent du montant que vous investissez, du temps pendant lequel vous détenez le Produit et du rendement du Produit. Les montants indiqués ici sont des illustrations basées sur un exemple de montant d'investissement et différentes périodes d'investissement possibles.
Nous avons considéré :

- Que pour la première année, vous récupéreriez le montant que vous avez investi (soit un rendement annuel de 0%) ; Que pour les autres périodes de détention, le Produit évolue de la manière indiquée dans le scénario intermédiaire ;
- Que vous avez investi 10 000 EUR

| | Si vous sortez après un an | Si vous sortez à l'échéance |
|---|---|---|
| **Coûts Totaux** | 101 EUR | 505 EUR |
| **Incidence des coûts annuel (*)** | 1,01 % | 1,01 % |

(*) Ceci illustre les effets des coûts au cours d'une période de détention de moins d'un an. Ce pourcentage ne peut pas être directement comparé aux chiffres concernant l'incidence des coûts fournis pour d'autres Produits.
Il se peut que nous partagions les coûts avec la personne qui vous vend le Produit afin de couvrir les services qu'elle vous fournit. Cette personne vous informera du montant. Ces chiffres comprennent les coûts de distribution maximaux que la personne qui vous distribue le Produit peut percevoir et qui s'élèvent à __0__EUR maximum. Cette personne vous informera des coûts de distribution réels. Les frais n'intègrent pas les éventuels frais pris en charge par votre entreprise.

### Composition des coûts

| **Coûts ponctuels à l'entrée ou à la sortie** | | **Si vous sortez après 1 an** |
|---|---|---|
| **Frais d'entrée** | Il n'y a aucun frais d'entrée | |

| | | |
|---|---|---|
| | | Néant |
| **Frais de sortie** | Il n'y a aucun frais de sortie | Néant |
| **Coûts récurrents prélevés chaque année** | | |
| **Frais de gestion et autres frais administratifs et de fonctionnement** | 1,01 % | 101 EUR |
| | *Le FCPE n'ayant pas encore clôturé son premier exercice comptable, seule une estimation des frais courants est mentionnée.*<br>*Ce chiffre peut varier d'un exercice à l'autre.* | |
| **Frais de transactions** | 0 % de la valeur de votre investissement. Il s'agit d'une estimation des coûts encourus lorsque nous achetons et vendons les investissements sous-jacents au Produit. Le montant réel variera en fonction des montants que nous achetons et vendons. | 0 EUR |
| **Coûts accessoires prélevés sous certaines conditions** | | |
| **Commission de surperformance** | Il n'y a pas de commission de surperformance pour ce Produit. | Néant |

## Combien de temps devez-vous conserver ce Produit et pouvez-vous récupérer votre argent de façon anticipée ?

**Période de détention recommandée : échéance du Produit**

Cette durée correspond à la période pendant laquelle il vous est conseillé de rester investi pour obtenir un rendement potentiel tout en minimisant le risque de pertes sans tenir compte de la durée de blocage légale de vos avoirs. Cette période est liée à la classe d'actifs de votre Produit, à son objectif de gestion et à sa stratégie d'investissement.

Vous pouvez demander le remboursement des avoirs disponibles de votre Produit tous les jours, toutefois si vous demandez le remboursement avant la fin de la période de détention recommandée, notamment en cas de déblocage anticipé prévu par la réglementation, vous pourriez recevoir moins que prévu. La durée de détention recommandée est une estimation et ne doit pas être considérée ni comme une garantie, ni comme un engagement des performances futures, du rendement de votre Produit et du maintien de son niveau de risque. Elle ne tient pas compte de la durée de blocage légal de vos avoirs.

## Comment pouvez-vous formuler une réclamation ?

Si vous voulez formuler une réclamation, vous pouvez envoyer un mail à l'adresse ClientServicingAM@natixis.com ou envoyer un courrier à Natixis Investment Managers International à l'adresse suivante : Natixis Investment Managers International - 43 avenue Pierre Mendès France - 75648 Paris Cedex 13 ou contacter votre teneur de compte.

## Autres informations pertinentes

## Document d'Informations Clés

NATIXIS INVESTMENT MANAGERS

### Objectif

*Le présent document contient des informations essentielles sur ce Produit d'investissement. Il ne s'agit pas d'un document à caractère commercial. Ces informations vous sont fournies conformément à une obligation légale, afin de vous aider à comprendre en quoi consiste ce Produit et quels risques, coûts, gains et pertes potentiels y sont associés, et de vous aider à le comparer à d'autres Produits.*

### Produit

**CARREFOUR SECURE P**

Compartiment du Fonds commun de placement d'entreprise (FCPE) « CARREFOUR INVEST »
Code AMF : 990000133749

*La Société de Gestion Natixis Investment Managers International, qui appartient au Groupe BPCE, est agréée en France et réglementée par l'Autorité des Marchés Financiers (AMF). Ce Produit est agréé en France et réglementé par l'Autorité des Marchés Financiers. De plus amples informations sont disponibles sur le site internet de la Société de Gestion, www.im.natixis.com ou en appelant au 01 78 40 98 40.*

***Les informations clés contenues dans ce document sont à jour au [13/01/2023].***

### En quoi consiste ce Produit ?

**Type**

Ce Produit est un **Fonds d'Investissement Alternatif (FIA)** qui a la forme juridique d'un compartiment de FCPE (Fonds Commun de Placement d'Entreprise). Ce Produit est un portefeuille d'instruments financiers que vous détiendrez collectivement avec d'autres investisseurs et qui sera géré conformément à ses objectifs.

**Echéance**

La date d'échéance de la formule est le [31/05/2028]. A l'échéance de la formule, ce Produit peut être dissous ou fusionné, dans ce cas vous seriez informé par tout moyen approprié prévu par la réglementation.

**Objectifs**

**L'objectif de gestion du Produit,** classé « FCPE à formule », est de permettre à l'investisseur, détenteur de parts du Produit à compter du [31/05/2023], de recevoir à l'échéance de la formule (avant prélèvements fiscaux et sociaux applicables), soit le [31/05/2028], ou lors d'un cas de sortie anticipée :

- 100 % de son Investissement Initial [1], majoré du montant le plus élevé entre :
  (i) un rendement minimum garanti capitalisé de 3 % par an sur l'Investissement Initial,
  (ii) de 4,63 [2] fois la hausse moyenne protégée éventuelle de l'action Carrefour par rapport au Prix de Référence.

La hausse moyenne protégée éventuelle constatée en cas de performance positive de l'action Carrefour, cotée sur Euronext Paris correspond à la différence entre (i) le « Cours de Sortie Anticipée » ou le « Cours Final », calculés sur la base d'une moyenne de 60 relevés mensuels [3] du cours de l'action Carrefour et (ii) me « Prix de Référence » [4] de l'Action Carrefour.

**En cas de demande de sortie anticipée reçue avant le [21/04/2028] inclus**, la hausse moyenne protégée éventuelle correspond à la différence entre (i) le "Cours de Sortie Anticipée" de l'action Carrefour et (ii) le "Prix de Référence" [4] de l'action Carrefour.
Le "Cours de Sortie Anticipée" est égal à la moyenne des (i) relevés mensuels déjà effectués jusqu'à la Date de Sortie Anticipée et (iii) du dernier relevé mensuel effectué, reproduit sur tous les relevés mensuels restant à effectuer, afin d'obtenir une moyenne calculée sur 60 relevés mensuels. Chaque relevé mensuel ne peut être inférieur au Prix de Référence de l'action Carrefour.

**A l'échéance**, la hausse moyenne protégée éventuelle correspond à la différence entre (i) le "Cours Final" de l'action Carrefour et (ii) le "Prix de Référence" [4] de l'action Carrefour.
Le "Cours Final" est égal à la moyenne arithmétique des relevés déterminés lors des 60 Dates de Constatation. Chaque relevé mensuel ne peut être inférieur au Prix de Référence de l'Action Carrefour.

Afin de réaliser son objectif de gestion, le Produit a conclu une opération d'échange avec la contrepartie SOCIETE GENERALE.

**(1) L'Investissement Initial** correspond au montant total investi par le Porteur de Parts, incluant les sommes transférées ainsi que les sommes versées directement et l'éventuel abondement net.

**(2) Le Multiple** égal à 4,63. Il peut être ajusté dans les conditions décrites dans le règlement du FCPE. Ce coefficient intègre l'effet du complément bancaire versé par la Banque contrepartie, qui permet de multiplier par 5 le montant de l'opération.

**(3)** Chacun des **60 relevés mensuels** du cours de l'action Carrefour est constaté chaque fin de mois, du [30/06/2023] (inclus) au [31/05/2028] (inclus).
Chaque relevé mensuel est égal au montant le plus élevé entre le cours de clôture de l'action Carrefour à la date du relevé considéré et le Prix de Référence.

**(4)** Le **Prix de Référence** est égal à [XX,XX€]. Il correspond à la moyenne arithmétique des cours de clôture de l'action Carrefour, constatés lors des vingt (20) séances de bourse [du 31 mars 2023 au 2 mai 2023]. Il peut être ajusté dans les conditions décrites dans le Règlement du FCPE.
Le **Prix de Souscription** est égal à [XX,XX€]. Il est égal au Prix de Référence diminué d'une décote de 15 %.

| | |
|---|---|
| En cas de baisse du cours de l'Action Carrefour en dessous du Prix de Référence à une date de relevé mensuel, le cours de l'Action Carrefour pris en compte pour ce relevé mensuel sera égal au Prix de référence. Ainsi, la baisse du cours de l'action Carrefour en dessous du Prix de Référence n'impacte pas négativement la hausse moyenne protégée. | Le Produit est exposé au risque de défaillance de SOCIETE GENERALE en qualité à la fois de contrepartie et de garant. De ce fait, ainsi qu'en cas d'ajustement ou de résiliation de l'opération d'échange dans des situations exceptionnelles, l'investisseur pourra recevoir un montant inférieur au montant garanti. |

### Scénarios de performance

*Les chiffres indiqués comprennent tous les coûts du Produit lui-même, mais ne comprennent pas les coûts que vous pourriez avoir à payer à votre conseiller ou distributeur. Ces chiffres ne tiennent pas compte de votre situation fiscale personnelle, qui peut également influer sur les montants de votre remboursement.*

***Ce montant dépend également de la performance future des marchés. L'évolution future des marchés est incertaine et ne peut être prédite avec précision.***

**Les scénarios défavorable, intermédiaire et favorable présentés sont des exemples utilisant les meilleures et pires performances, ainsi que la performance médiane de l'action Carrefour, sous-jacente du Produit, au cours des 5 dernières années. Les marchés pourraient évoluer très différemment à l'avenir. Le scénario de tensions montre ce que vous pourriez obtenir dans des situations de marché extrêmes.**

| **Période de détention recommandée : 5 années**<br>Les exemples sont réalisés sur la base d'un investissement de : 10 000 EUR | | Si vous sortez après un an | Si vous sortez à l'échéance |
|---|---|---|---|
| Scénarios | | | |
| Minimum | Ce Produit bénéficie d'une Garantie en capital ainsi que d'un rendement minimum garanti. | | |
| **Tensions** | **Ce que vous pourriez obtenir après déduction des coûts** | **10 300,80 EUR** | **11 594,60 EUR** |
| | Rendement annuel moyen | +3,00% | +3,00% |
| **Défavorable** | **Ce que vous pourriez obtenir après déduction des coûts** | **10 300,80 EUR** | **11 594,60 EUR** |
| | Rendement annuel moyen | +3,00% | +3,00% |
| **Intermédiaire** | **Ce que vous pourriez obtenir après déduction des coûts** | **10 300,80 EUR** | **11 594,60 EUR** |
| | Rendement annuel moyen | +3,00% | +3,00% |
| **Favorable** | **Ce que vous pourriez obtenir après déduction des coûts** | **19 069,60 EUR** | **14 050,40 EUR** |
| | Rendement annuel moyen | +90,36% | +7,03% |

## Que se passe-t-il si Natixis Investment Managers International ne peut pas vous rembourser ?

Les actifs de votre Produit sont conservés chez le dépositaire de votre Produit, CACEIS Bank. En cas d'insolvabilité de Natixis Investment Managers International, les actifs de votre Produit ne seront pas affectés. Par ailleurs, en cas d'insolvabilité du Dépositaire ou d'un sous-dépositaire à qui la garde des actifs de votre Produit a pu être déléguée, il existe un risque potentiel de perte financière. Toutefois, ce risque est atténué dans une certaine mesure par le fait que le Dépositaire est tenu par la loi et la réglementation de séparer ses propres actifs des actifs du Produit.

Il existe un dispositif d'indemnisation ou de garantie des investisseurs en cas de défaut du Dépositaire prévu par la loi.

## Quels sont les coûts de votre Produit ?

### Coûts au fil du temps

Les tableaux présentent les montants prélevés sur votre investissement afin de couvrir les différents types de coûts. Ces montants dépendent du montant que vous investissez, du temps pendant lequel vous détenez le Produit et du rendement du Produit. Les montants indiqués ici sont des illustrations basées sur un exemple de montant d'investissement et différentes périodes d'investissement possibles.

Nous avons considéré :

- Que pour la première année, vous récupéreriez le montant que vous avez investi (soit un rendement annuel de 0%) ; Que pour les autres périodes de détention, le Produit évolue de la manière indiquée dans le scénario intermédiaire ;
- Que vous avez investi 10 000 EUR

| | Si vous sortez après un an | Si vous sortez à l'échéance |
|---|---|---|
| **Coûts Totaux** | 26 EUR | 130 EUR |
| **Incidence des coûts annuel (*)** | 0,26 % | 0,26 % |

(*) Ceci illustre les effets des coûts au cours d'une période de détention de moins d'un an. Ce pourcentage ne peut pas être directement comparé aux chiffres concernant l'incidence des coûts fournis pour d'autres Produits.

Il se peut que nous partagions les coûts avec la personne qui vous vend le Produit afin de couvrir les services qu'elle vous fournit. Cette personne vous informera du montant. Ces chiffres comprennent les coûts de distribution maximaux que la personne qui vous distribue le Produit peut percevoir et qui s'élèvent à __0__EUR maximum. Cette personne vous informera des coûts de distribution réels. Les frais n'intègrent pas les éventuels frais pris en charge par votre entreprise.

### Composition des coûts

| **Coûts ponctuels à l'entrée ou à la sortie** | | **Si vous sortez après 1 an** |
|---|---|---|
| **Frais d'entrée** | Il n'y a aucun frais d'entrée | Néant |

| | | |
|---|---|---|
| **Frais de sortie** | Il n'y a aucun frais de sortie | Néant |
| **Coûts récurrents prélevés chaque année** | | |
| **Frais de gestion et autres frais administratifs et de fonctionnement** | 0,26 % | 26 EUR |
| | *Le FCPE n'ayant pas encore clôturé son premier exercice comptable, seule une estimation des frais courants est mentionnée.*<br>*Ce chiffre peut varier d'un exercice à l'autre.* | |
| **Frais de transactions** | 0 % de la valeur de votre investissement. Il s'agit d'une estimation des coûts encourus lorsque nous achetons et vendons les investissements sous-jacents au Produit. Le montant réel variera en fonction des montants que nous achetons et vendons. | 0 EUR |
| **Coûts accessoires prélevés sous certaines conditions** | | |
| **Commission de surperformance** | Il n'y a pas de commission de surperformance pour ce Produit. | Néant |

## Combien de temps devez-vous conserver ce Produit et pouvez-vous récupérer votre argent de façon anticipée ?

**Période de détention recommandée : échéance du Produit**

Cette durée correspond à la période pendant laquelle il vous est conseillé de rester investi pour obtenir un rendement potentiel tout en minimisant le risque de pertes sans tenir compte de la durée de blocage légale de vos avoirs. Cette période est liée à la classe d'actifs de votre Produit, à son objectif de gestion et à sa stratégie d'investissement.

Vous pouvez demander le remboursement des avoirs disponibles de votre Produit tous les jours, toutefois si vous demandez le remboursement avant la fin de la période de détention recommandée, notamment en cas de déblocage anticipé prévu par la réglementation, vous pourriez recevoir moins que prévu. La durée de détention recommandée est une estimation et ne doit pas être considérée ni comme une garantie, ni comme un engagement des performances futures, du rendement de votre Produit et du maintien de son niveau de risque. Elle ne tient pas compte de la durée de blocage légal de vos avoirs.

## Comment pouvez-vous formuler une réclamation ?

Si vous voulez formuler une réclamation, vous pouvez envoyer un mail à l'adresse ClientServicingAM@natixis.com ou envoyer un courrier à Natixis Investment Managers International à l'adresse suivante : Natixis Investment Managers International - 43 avenue Pierre Mendès France - 75648 Paris Cedex 13 ou contacter votre teneur de compte.

## Autres informations pertinentes

## Article 1.13. AVENANT N°2 PORTANT RÉVISION TECHNIQUE AU RÈGLEMENT DU PLAN D'EPARGNE DE GROUPE CARREFOUR FRANCE DU 30 JUIN 2021 EN DATE DU 24 JUILLET 2026

**PREAMBULE**

Il est rappelé que le Plan d'Epargne de Groupe Carrefour (ci-après le « PEG Carrefour ») a été initialement institué par un accord du 23 décembre 2002 auquel s'est substitué l'accord du 30 juin 2021 ayant refondu le règlement de ce plan (ci-après le « Règlement » ou l' « Accord »). En dernier lieu, l'Accord a été modifié par un avenant n°1 du 25 janvier 2023.

Le présent avenant (ci-après « l'Avenant n°2 ») a pour objet de procéder exclusivement à des ajustements techniques, qui consistent en des changements de dénomination et de gestionnaire de FCPE, à savoir :

- De modifier la dénomination du FCPE CARREFOUR ÉVOLUTION en CARREFOUR DYNAMIQUE ;
- De mettre à jour la société de gestion et le dépositaire du FCPE CARREFOUR PRUDENCE SOLIDAIRE et du FCPE CARREFOUR COURT TERME.

Par ailleurs, l'Avenant n°2 a vocation à intégrer la prime de partage de la valeur dans les sources d'alimentation du PEG en application de la loi n°2022-1158 du 16 août 2022 portant mesures d'urgence pour la protection du pouvoir d'achat.

Enfin, l'Avenant n°2 a pour objectif de rappeler les trois nouveaux cas de déblocage anticipé qui ont été institués par le décret n° 2024-690 du 5 juillet 2024 portant transposition de diverses mesures prévues par l'accord national interprofessionnel du 10 février 2023 relatif au partage de la valeur au sein de l'entreprise.

Les Documents d'Informations Clés actualisés des supports proposés dans le cadre du PEG sont annexés au présent avenant.

**Article 1 : L'Article 3 de l'Accord est modifié comme suit :**

Parmi la liste des sources d'alimentation du PEG, il est ajouté la source suivante :

*7. Versement par l'Entreprise des sommes attribuées au titre de la prime de partage de la valeur prévue par la loi n°2022-1158 du 16 août 2022 portant mesures d'urgence pour la protection du pouvoir d'achat.*
*La prime de partage de la valeur affectée au Plan est exonérée d'impôt sur le revenu dans les limites prévues par la loi n°2022-1158 du 16 août 2022.*

**Article 2 : L'Article 6 de l'Accord est modifié comme suit :**

Dans la liste des FCPE alimentant le PEG, le FCPE « CARREFOUR ÉVOLUTION » change de dénomination et devient « CARREFOUR DYNAMIQUE ».

**Article 3 : L'Article 7 de l'Accord est modifié comme suit :**

**Le paragraphe suivant remplace celui initialement rédigé pour le FCPE CARREFOUR EVOLUTION :**

- *Pour le Fonds Commun de Placement d'Entreprise CARREFOUR DYNAMIQUE :*

*Ce FCPE est géré par la société de gestion HSBC GLOBAL ASSET MANAGEMENT (France), Société Anonyme au capital de 8 050 320 euros dont le siège social est situé à Coeur Défense - 110, Esplanade du Général de Gaulle - 92400 Courbevoie - La Défense 4.*

*L'orientation de la gestion et la composition du portefeuille de ce FCPE sont précisées à l'article « Orientation de la gestion » de son règlement.*

**Le paragraphe suivant remplace celui initialement rédigé pour le FCPE CARREFOUR PRUDENCE SOLIDAIRE :**

- *Pour le Fonds Commun de Placement d'Entreprise CARREFOUR PRUDENCE SOLIDAIRE :*

*Ce FCPE est géré par la société SIENNA GESTION, dont le siège est 21 boulevard Haussmann, 75009 Paris.*

*L'orientation de la gestion et la composition du portefeuille de ce FCPE sont précisées à l'article « Orientation de la gestion » de son règlement.*

**Le paragraphe suivant remplace celui initialement rédigé pour le FCPE CARREFOUR COURT TERME :**

- *Pour le Fonds Commun de Placement d'Entreprise CARREFOUR COURT TERME :*

*Ce FCPE est géré par la société BNP Paribas Asset Management Europe, Société Anonyme au capital de 170 573 424 euros dont le siège social est au 1 BOULEVARD HAUSSMANN, 75009 PARIS.*

*L'orientation de la gestion et la composition du portefeuille de ce FCPE sont précisées à l'article « Orientation de la gestion » de son règlement.*

**Article 4 : L'Article 8 de l'Accord est modifié comme suit :**

**Le paragraphe suivant remplace celui initialement rédigé pour le FCPE CARREFOUR COURT TERME :**

- *Pour le Fonds Commun de Placement d'Entreprise CARREFOUR COURT TERME :*

*BNP Paribas SA, Société Anonyme au capital de 2 203 201 214 euros dont le siège social est au 16 boulevard des Italiens - 75009 PARIS, est l'établissement dépositaire de ce FCPE composant le portefeuille.*

**Le paragraphe suivant remplace celui initialement rédigé pour le FCPE CARREFOUR EVOLUTION :**

- *Pour le Fonds Commun de Placement d'Entreprise CARREFOUR DYNAMIQUE :*

*CACEIS Bank, au capital de 1 280 677 691,03 euros, dont le siège social est situé 89 rue Gabriel PERI 92120 Montrouge, est l'établissement dépositaire de ce FCPE.*

**Le paragraphe suivant remplace celui initialement rédigé pour le FCPE CARREFOUR PRUDENCE SOLIDAIRE :**

- *Pour le Fonds Commun de Placement d'Entreprise CARREFOUR PRUDENCE SOLIDAIRE :*

*BNP Paribas SA, dont le siège est 16 boulevard des Italiens 75009 Paris, est l'établissement dépositaire de ce FCPE.*

**Article 5 : L'Article 13 est modifié comme suit :**

Dans la liste des cas de déblocages anticipés, sont ajoutés les trois nouveaux cas suivants :

- Affectation des sommes épargnées aux travaux de rénovation énergétique de la résidence principale mentionnés aux articles D. 319-16 et D. 319-17 du code de la construction et de l'habitation ;
- Activité de proche aidant exercée par l'intéressé, son conjoint ou son partenaire lié par un pacte civil de solidarité auprès d'un proche tel que défini aux articles L. 3142-16 et L. 3142-17 du code du travail ;
- Achat d'un véhicule qui répond à l'une des deux conditions suivantes :
  - Il appartient, au sens de l'article R. 311-1 du code de la route, à la catégorie M1, à la catégorie des camionnettes ou à la catégorie des véhicules à moteurs à deux ou trois roues et quadricycles à moteur, et il utilise l'électricité, l'hydrogène ou une combinaison des deux comme source exclusive d'énergie ;
  - Il est un cycle à pédalage assisté, neuf, au sens du point 6.11 de l'article R. 311-1 du code de la route.

La demande doit être présentée par l'Épargnant dans un délai de six mois à compter de la survenance du fait générateur, sauf dans les cas de cessation de rupture du contrat de travail, décès, invalidité, violences conjugales, surendettement et activité de proche aidant, où cette demande peut intervenir à tout moment.

**Article 6 : Portée - Durée de l'Avenant**

Le présent avenant entre en vigueur le lendemain du jour de son dépôt.

Il est conclu pour une durée indéterminée.

Ses dispositions se substituent de plein droit aux stipulations susvisées de l'accord du 30 juin 2021.
Les autres dispositions dudit accord demeurent inchangées.

# Titre 2 Avantages sociaux & dispositions sociétales

## Article 2.1. REMBOURSEMENT DES FRAIS DE TRANSPORT & PARKING

### Article 2.1.1. Remboursement des frais de transport engagés par les salariés entre leur domicile et leur lieu de travail

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, l'entreprise remboursera sur justificatifs au salarié 50 % du prix du titre d'abonnement souscrit pour leur déplacement effectué au moyen des transports publics de voyageurs (ou de services publics de location de vélo) entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail.

Les autres dispositifs visant à indemniser les salariés de leurs frais de transport entre leur domicile et leur lieu de travail ont été supprimés par l'accord du 30 janvier 2004. Toutefois, pour les salariés étant CSF à la date du 30 juin 2004 ayant bénéficié, antérieurement à la date d'entrée en vigueur dudit accord, du remboursement de leur frais de transport, le remboursement a été maintenu et gelé dans son montant journalier (valeur novembre 2003).

Pour l'année 2024 et dans le cadre des dispositions de la loi du 29 décembre 2023 de finances pour 2024, les Parties conviennent de revaloriser la prise en charge patronale des titres d'abonnements, souscrits par les salariés pour l'intégralité du trajet entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail, accompli au moyen de services de transports publics.

Ainsi, jusqu'au 31 décembre 2024, cette prise en charge s'effectuera, sur présentation de justificatifs, à hauteur de 75 % du prix du titre d'abonnement (hebdomadaire, mensuel ou annuel), sur la base d'un tarif de 2ème classe et du trajet le plus court.

Cette disposition sera applicable à compter du mois qui suit la date d'application du présent accord et jusqu'au 31 décembre 2024.

### Article 2.1.2. Prime en faveur du covoiturage

Afin d'encourager le covoiturage des collaborateurs, levier indispensable à la réduction des émissions de gaz à effet de serre, les Parties conviennent d'abonder la prime mise en place par le Gouvernement pour les conducteurs qui se lancent dans le covoiturage courte distance via une plateforme de covoiturage éligible au dispositif.

Ainsi, sous réserve de présenter un justificatif du versement, par le Gouvernement, de l'intégralité de la prime covoiturage, la Société versera au collaborateur une prime complémentaire de 100 € bruts.

Le covoiturage réalisé au moyen d'un véhicule de service ou de fonction ne donnera pas lieu au paiement de cette prime.

Cette disposition sera applicable pour la période du 1er mars 2024 au 31 décembre 2024.

### Article 2.1.3. Indemnités kilométriques en cas de déplacement professionnel

Lorsqu'un collaborateur est amené à effectuer, avec son véhicule personnel, des déplacements dans le cadre de son activité professionnelle, la société CSF lui versera une indemnité selon le barème en vigueur dans l'entreprise.

### Article 2.1.4. Parking

Dans l'hypothèse où des salariés travaillent sur un magasin disposant d'un parking payant, CSF s'engage à examiner les solutions envisageables permettant aux salariés utilisant leur véhicule personnel pour se rendre à leur travail de se garer gratuitement ou à moindre coût.

## Article 2.2. TITRES RESTAURANTS

A partir du 1er juillet 2016, dans le respect des règles légales et réglementaires, les salariés ayant un an d'ancienneté peuvent bénéficier d'un titre restaurant par jour dans les conditions suivantes :

- 3,60 € à la charge de la Direction CSF ;
- 2,40 € à la charge du salarié.

Le bénéfice des titres restaurant est accordé au 1er jour du mois suivant la date anniversaire dès un an d'ancienneté.

Cette disposition s'applique aux salariés dont l'horaire journalier de travail comprend l'heure habituelle de prise des repas, c'est à dire :

- travailler le matin ET l'après midi quelque soit le nombre d'heures de travail ;

- travailler le matin jusqu'à 13h30 minimum ;

- travailler l'après midi à partir de 12h30 au plus tard ;

- travailler l'après midi jusqu'à 20h minimum ;

- pour ceux qui travaillent le soir commencer au plus tard à 19h30 ;

- pour les salariés travaillant tôt le matin et amenés à prendre un petit déjeuner, avoir travaillé au moins 6h le matin (exemple : 5h-11h ou 6h30-12h30).

Les heures passées en délégation seront prises en compte pour l'attribution d'un titre restaurant.

Cette disposition ne s'applique pas :

- aux salariés qui bénéficient d'une participation de l'employeur aux frais de restauration (cantine d'entreprise…),

- aux salariés qui sont amenés à prendre leurs repas à l'extérieur et qui se font rembourser par le biais de notes de frais (déplacement professionnel…).

Pour les salariés qui bénéficient au 30 juin 2016 de titres restaurant d'un montant supérieur à 6 €, la valeur faciale de leur titre restaurant actuel sera figée. La part de la prise en charge employeur sera portée à 60% de la valeur faciale du titre restaurant, si la prise en charge actuelle employeur est inférieure.

Les salariés absents de leur poste de travail, quel qu'en soit le motif (congés payés, JRTT, congé-formation, congés maladie…), ne peuvent bénéficier de l'octroi de titres restaurant pour les jours concernés. »

### Article 2.3. REMISE SUR ACHATS

Afin de renforcer le sentiment d'appartenance à l'enseigne et d'inciter les salariés à faire leurs achats dans nos magasins, une remise de 10% est réalisée sur les achats effectués dans l'ensemble des magasins CSF intégrés et des magasins Carrefour Hypermarchés France intégrés.

A titre temporaire, pour la période du 1er avril 2026 au 31 mars 2027, le personnel de la société CSF remplissant les conditions en vigueur au sein de la Société pour bénéficier de la Remise Sur Achats, bénéficiera d'une Remise Sur Achats exceptionnellement portée à 12% (disposition issue des NAO 2026).

#### Article 2.3.1. Champ d'application

Les avantages spécifiques sur les achats en magasin s'adressent à l'ensemble des collaborateurs CSF.

#### Article 2.3.2. Modalités

Pour pouvoir bénéficier de la remise sur achats de 10%, les collaborateurs doivent détenir une carte PASS.

A compter de l'année 2017, la remise est calculée sur un plafond annuel d'achats de 11 000 € par salarié bénéficiaire et par année civile (soit une remise maximale de 1 100 € par an). Elle est subordonnée au maintien du bénéfice actuel de l'exonération de charges sociales.

Pour l'année 2026, la Remise Sur Achats sera calculée sur un plafond annuel d'achats de 13.000 € par salarié bénéficiaire, soit une Remise Sur Achats maximale totale de 1.560 € pour l'année 2026.

Par ailleurs, le bénéfice de cette remise est également applicable à la billetterie/spectacles, aux voyages (hors site internet), aux assurances, au fuel domestique, à la location de véhicules Carrefour, aux achats effectués aux drives accolés aux magasins CSF intégrés et aux magasins Carrefour Hypermarchés intégrés, aux drives solos intégrés, aux achats réalisés en ligne sur le site de livraison à domicile de Carrefour « Carrefour livré chez vous », ainsi qu'à l'achat de carburant effectué dans les stations services des magasins CSF intégrés et des magasins Carrefour Hypermarchés intégrés.

A compter du 1er juin 2020, l'application de la remise sur achats sera étendue aux achats réalisés dans les magasins « Market » ou « Carrefour Market », en franchise ou en location-gérance (hors carburant et fuel). A compter du 1er juin 2020, la remise sur achats sera également applicable aux achats effectués aux drives des magasins « Market » ou « Carrefour Market » en franchise ou en location-gérance (hors carburant et fuel) s'ils sont réalisés à partir du site Carrefour.fr et payés directement via ce site en sélectionnant le logo CB Pass au moment du choix du paiement par carte.

La cotisation de la carte PASS Mastercard classique est offerte à tout collaborateur CSF de façon permanente sous réserve d'être toujours présent dans les effectifs CSF. La seconde carte libellée au nom du conjoint et rattachée au même compte bancaire est également gratuite.

Pour les salariés qui choisissent la carte Gold, la cotisation sera égale au montant dû au titre de la carte Gold auquel sera soustrait le montant de la carte PASS Mastercard classique.

Depuis le 1er janvier 2015, le remboursement de la cotisation carte PASS dont bénéficie le salarié relève de la réglementation des avantages en nature et est donc soumis à cotisations sociales (et csg-crds) et à l'impôt sur le revenu.

En effet, la remise sur achats de 10 % ne s'applique pour un même salarié que via une carte, soit la carte PASS. Le salarié détenteur des deux cartes (carte PASS) choisira donc celle avec laquelle il souhaite bénéficier de la remise sur achats auprès du service paie.

**Remise Sur Achats Supplémentaire sur les achats de produits numériques (dispositions issues des NAO 2026)**

S'inscrivant dans la poursuite de la promotion de la culture digitale et afin de permettre aux collaborateurs qui le désirent de s'équiper en smartphone, ou tablette ou ordinateur, les Parties conviennent d'accorder, au personnel de la société CSF remplissant les conditions pour bénéficier de la Remise Sur Achats, d'une Remise Sur Achats Supplémentaire de 10% pour l'achat de l'un de ces équipements vendus90 au rayon EPCS, une fois par an.

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, 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 ou à la date de mise en place des nouvelles modalités de cette Remise Sur Achats.

Les dispositions relatives au plafond d'achats sont inchangées. Le plafond d'achat, fixé à 13.000 €, pour l'année 2026 et par bénéficiaire, est apprécié en tenant compte de la présente Remise sur Achats Supplémentaire.

Cette disposition sera applicable à partir du 1er avril 2026 et jusqu'au 31 mars 2027.

**Remise Sur Achat Supplémentaire sur l'achat d'équipement de mobilité douce (dispositions issues des NAO 2026)**

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 Achat Supplémentaire de 10% **pour l'achat, sur une liste 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 CSF 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, franchisé ou en location gérance.

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.

Le plafond d'achats, fixé à 13 000€ pour l'année 2026 et par bénéficiaire, intègre la présente Remise Sur Achat Supplémentaire. Les dispositions relatives au plafond d'achats sont inchangées.

La Remise Sur Achat Supplémentaire sera applicable à partir du 1er avril 2026 jusqu'au 31 mars 2027, soit pour les achats effectués entre ces deux dates.

### Article 2.3.3. Cas particuliers

Les collaborateurs en situation d'interdit bancaire peuvent disposer de la remise sur achat selon des modalités spécifiques.

A compter du 1er juin 2012, les collaborateurs CSF résidant dans un pays frontalier de la France (exemple : Belgique, Espagne, Allemagne) pourront aussi disposer de la remise sur achats selon des modalités spécifiques similaires à celles mises en place pour les salariés en situation d'interdit bancaire.

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 un quelconque autre élément de rémunération existant à la date de signature du présent accord ou à la date de mise en place de cette remise.

## Article 2.4. GRATIFICATION ATTRIBUÉE LORS DE LA REMISE D'UNE MÉDAILLE DU TRAVAIL

Le personnel de la société reçoit une médaille du travail s'il justifie d'une ancienneté minimum acquise chez un ou plusieurs employeurs, quel qu'en soit le nombre.

Pour chaque médaille, il est attribué une gratification à condition d'avoir une ancienneté minimum au sein du Groupe CARREFOUR. Les magasins intégrant le groupe CARREFOUR bénéficieront de la reprise de leur ancienneté.

Cette gratification ne pourra être inférieure au montant indiqué ci-dessous :

- la médaille de l'association industrielle nationale des industries agroalimentaires (ANIA) est attribuée après 20 ans dans une ou plusieurs entreprises relevant du secteur agroalimentaire : gratification de 250 € si le salarié justifie d'au moins 13 ans d'ancienneté dans le Groupe,

- la médaille d'argent du travail est attribuée après 20 ans de carrière professionnelle : gratification de 300 € si le salarié justifie d'au moins 13 ans d'ancienneté dans le Groupe,

- la médaille de vermeil est attribuée après 30 ans de carrière professionnelle : gratification de 450 € si le salarié justifie d'au moins 20 ans d'ancienneté dans le Groupe,

- la médaille d'or est attribuée après 35 ans de carrière professionnelle : gratification de 600 € si le salarié justifie d'au moins 23 ans d'ancienneté dans le Groupe,

- la médaille grand or est attribuée après 40 ans de carrière professionnelle : gratification de 750 € si le salarié justifie d'au moins 26 ans d'ancienneté dans le Groupe.

Article 2.5. CHÈQUE EMPLOI SERVICE UNIVERSEL (CESU)

Le CESU est un titre de paiement à montant prédéterminé destiné à régler des prestations de garde d'enfant ou de services à la personne à domicile.

1/ Le CESU peut être utilisé, dans le cadre de la réglementation du Code du travail, par les salariés remplissant les conditions définies ci-après, pour :

- la garde d'enfants à domicile (notamment Baby-Sitter, garde partagée à domicile…)
- la garde d'enfants hors du domicile (crèche, jardin d'enfants, halte-garderie, garderie périscolaire, assistante maternelle agréée).

Les personnes remplissant les conditions suivantes peuvent bénéficier de ce dispositif :

- le contrat de travail ne doit pas être suspendu (congé parental, congé sabbatique…)
- avoir 1 an d'ancienneté au moment de la demande
- avoir 1 enfant à charge âgé de moins de 6 ans
- ou un enfant handicapé jusqu'à 18 ans inclus.

A compter de l'année 2020, le montant du CESU est de 350 € par an avec une participation de l'employeur à hauteur de 50%, l'autre partie restant à la charge du salarié.

2/ Le dispositif du CESU est ouvert à tous les salariés ayant au moins 5 ans d'ancienneté et dont le contrat de travail n'est pas suspendu, pour :

- la garde d'enfants à domicile (notamment baby-sitter, garde partagée à domicile…)
- la garde d'enfants hors du domicile (crèche, jardin d'enfants, halte-garderie, garderie périscolaire, assistante maternelle agréée)
- les services à la personne à domicile (assistance aux personnes handicapées, ménage, repassage, jardinage, bricolage…).

Pour ces salariés, à compter de l'année 2020, le montant du CESU est de 550 € par an avec une participation de l'employeur à hauteur de 50%, l'autre partie restant à la charge du salarié.

3/ Dispositions communes :

Le montant s'apprécie par foyer. Cependant, lorsque les conjoints travaillent tous les deux au sein de CSF, le bénéfice du CESU pourra être accordé deux fois au sein du foyer.

La gestion du ticket CESU est à la convenance du salarié.

L'application du dispositif reste conditionnée à l'existence du dispositif légal d'exonération.

Les deux dispositifs (1/ et 2/) ne peuvent pas se cumuler pour un même salarié.

Ces nouvelles conditions entrent en vigueur à compter du 1er juin 2020.

## Article 2.6. ACCOMPAGNEMENT DE LA MOBILITÉ PROFESSIONNELLE

### Article 2.6.1. Dépenses de déménagement

Afin de mieux accompagner nos salariés amenés à changer de domicile dans le cadre de la mobilité géographique à la demande de l'employeur, en complément de la prime d'installation, CSF s'engage à prendre en charge les dépenses effectuées par le salarié dans le cadre de son déménagement sur présentation des justificatifs correspondants et dans la limite de 1 000 euros.

Les dépenses pouvant être prises en charge dans ce cas sont les suivantes :

- les mois de loyer et charges locatives en cas de double logement

  Et/ou

- les frais occasionnés par la location ou la vente du précédent logement (émoluments du notaire, mainlevée d'hypothèque, indemnités pour remboursement anticipé de prêts immobiliers grâce à la vente du bien, intérêts intercalaires de prêt Relais, état des lieux)

  Et/ou

- les frais occasionnés par la recherche d'un logement à louer ou à acheter : agences, établissements du contrat de bail, émoluments du notaire, montage du dossier financier en cas d'achat, charges d'emprunt correspondantes

  Et/ou

- les frais occasionnés par la recherche ou l'installation dans le logement dans le cadre des services proposés par Alliade Services ou MuterLoger.

Dans le cadre de la mobilité géographique, et dans l'hypothèse d'un divorce ou d'une séparation entraînant des décisions en matière de garde partagée ou alternée des enfants, les salariés pourront informer leur supérieur hiérarchique de leur situation difficile. Dans ce cas, la Direction CSF s'engage à tout mettre en œuvre pour concilier au mieux les contraintes liées à la situation personnelle du salarié et celles liées à l'activité professionnelle.

### Article 2.6.2. Indemnité compensatrice de mobilité

Les salariés faisant l'objet d'une mutation à la demande de l'employeur (hors mutation disciplinaire), soit dans une commune entrant dans la définition des communes reconnues comme étant les plus chères (zone A) selon la définition de la loi « De Robien » soit au sein d'une commune dont la liste figure en annexe 1 du Statut collectif CSF pourra bénéficier d'une indemnité compensatrice de mobilité dans les conditions ci-dessous :

#### 2.6.2.1. Indemnité compensatrice de mobilité de niveau 1

Afin de pouvoir bénéficier de l'indemnité visée dans le présent article, les salariés doivent respecter les conditions cumulatives suivantes :

- le lieu de résidence se situe dans une commune entrant dans la définition des communes reconnues comme étant les plus chères (zone A) selon la définition de la loi « De Robien » (et ses textes d'application) relative à l'immobilier locatif,

- le lieu de travail se situe également dans cette zone A ou dans une des communes définies en annexe 1 du Statut collectif CSF,

- fourniture semestrielle des justificatifs du loyer,

- mutation ouvrant droit aux dispositions relatives à la mobilité géographique.

Le montant de l'indemnité correspond à 30% du nouveau loyer dans la limite de 350€ brut par mois.

Le versement de cette indemnité prendra fin lorsque l'une des conditions ci-dessus ne sera plus remplie.

#### 2.6.2.2. Indemnité compensatrice de mobilité de niveau 2

Afin de pouvoir bénéficier de l'indemnité visée dans le présent article, les salariés doivent respecter les conditions cumulatives suivantes :

- le lieu de résidence se situe dans une des communes définies en annexe du Statut collectif CSF,

- le lieu de travail se situe dans une de ces communes définies en annexe ou dans une des communes reconnues comme étant les plus chères (zone A) selon la définition de la loi « De Robien »

- fourniture semestrielle des justificatifs du loyer,

- mutation ouvrant droit aux dispositions relatives à la mobilité géographique.

Le montant de l'indemnité correspond à 20% du nouveau loyer dans la limite de 250 € brut par mois.

Le versement de cette indemnité prendra fin lorsque l'une des conditions ci-dessus ne sera plus remplie.

#### 2.6.2.3. Dispositions complémentaires

Dans la mesure où l'objectif du dispositif ci-dessus est d'inciter à la mobilité géographique, celui-ci ne s'appliquera pas aux nouveaux embauchés en zone A ou aux nouveaux embauchés dans une des communes dont la liste figure en annexe.

Le versement de l'indemnité compensatrice de mobilité prévue par l'article 2.7.3.1 ou par l'article 2.7.3.2, est exclu dans l'hypothèse de l'achat par le salarié de sa résidence.

#### 2.6.2.4. CONGÉS DE DÉMÉNAGEMENT

Par ailleurs, dans le cadre d'une mutation géographique à l'initiative de l'employeur, le salarié bénéficie d'un congé de déménagement d'un jour ouvré rémunéré, sans condition d'ancienneté.

## Article 2.7. FONDS DE SOLIDARITÉ

L'objet de ce fonds de solidarité est d'apporter des secours aux salariés confrontés à des difficultés financières exceptionnelles liées à des facteurs personnels ou extérieurs (catastrophes naturelles par exemple). Il est institué pour une durée indéterminée.

Le montant du fonds de solidarité est revu annuellement. Il est géré sur une période allant du 1er avril au 31 mars.

### Article 2.7.1. Bénéficiaires de l'intervention du fonds

Peut bénéficier de l'intervention du fonds, tout salarié appartenant à la société CSF ayant un an d'ancienneté sur présentation et acceptation de son dossier.

### Article 2.7.2. Domaines d'intervention

Peuvent prétendre à l'intervention du fonds, les salariés en difficulté passagère en raison de graves problèmes financiers liés à des facteurs personnels ou extérieurs (catastrophes naturelles par exemple).

La commission pourra également proposer à la Direction des aménagements spécifiques des conditions de travail des salariés qui seraient en grande difficulté et qui auraient présenté un dossier à la commission. Un suivi sera ensuite présenté à la commission sur l'évolution du dossier. Une réponse écrite et motivée sera également adressée au salarié concerné.

### Article 2.7.3. Composition de la commission

La commission est présidée par un représentant de la direction qui prend l'initiative de réunir le comité en fonction du nombre et de l'urgence des dossiers reçus.

Par ailleurs, la commission de suivi chargée de la gestion du fonds de solidarité, sera composée :

- d'un représentant désigné par chaque Organisation Syndicale Représentative,

- d'un nombre équivalent ou inférieur de représentants désignés par la Direction.

### Article 2.7.4. Etude des dossiers

Les dossiers sont remontés soit par les Organisations syndicales, soit par la Direction, soit par l'assistante sociale de la ville. Le dossier doit contenir le maximum de pièces justifiant les problèmes rencontrés.

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.

Les débats de la commission ne font l'objet d'aucun compte rendu verbal ou écrit.

### Article 2.7.5. Gestion du fonds

La gestion du fonds est assurée par la direction des Ressources Humaines CSF.

### Article 2.7.6. Montant du budget

Les parties conviennent que le budget alloué à ce fonds pour l'année 2026 est de 90.000 euros. Ce budget est utilisable du 1er avril 2026 au 31 mars 2027. Il est précisé que ce montant est revu chaque année et qu'à défaut d'accord signé entre les Organisations syndicales et la Direction, le montant de ce fonds sera fixé unilatéralement par la Direction.

Pour l'année 2026, une partie de ce budget sera consacrée à hauteur de 20.000 € aux salariés ayant de graves difficultés financières sans pour autant avoir à justifier de dettes. Ce budget permettra d'apporter une aide à des salariés présentant un dossier et rencontrant temporairement d'importantes difficultés financières pouvant notamment être liées à un changement de situation familiale, à une catastrophe naturelle…

Si, en fin d'exercice, l'intégralité de la dotation n'est pas utilisée, le montant restant viendra en complément de la dotation de l'exercice suivant. Conformément à la répartition du budget déterminée dans le présent article, 22% de l'excédent sera exclusivement dédié au budget consacré aux salariés ayant de graves difficultés financières sans pour autant avoir à justifier de dettes.

Les parties prévoient qu'un dossier qui aurait été écarté par la Commission du fonds de solidarité faute de remplir les critères d'éligibilité, ne pourra, pour un même motif, être réétudié ultérieurement.

Enfin, les collaborateurs à temps partiel qui le souhaitent, ayant présenté un dossier de fonds de solidarité seront prioritaires en cas de demande de revalorisation de leur base horaire contractuelle.

## Article 2.8. INDEMNISATION DES FRAIS D'ENTRETIEN DES TENUES DE TRAVAIL (Extrait de l'accord de Groupe à durée indéterminée relatif à l'indemnisation des frais d'entretien des tenues de travail à compter du 1er janvier 2025)

### Article 2.8.1. Champ d'application : sociétés concernées

Le présent Accord s'applique à l'ensemble des sociétés du Groupe dont la liste figure en annexe 1 de l'accord de Groupe à durée indéterminée relatif à l'indemnisation des frais d'entretien des tenues de travail à compter du 1er janvier 2025.

### Article 2.8.2. Salariés bénéficiaires de l'indemnité

Le présent Accord s'applique indistinctement aux salariés des sociétés incluses dans son champ d'application, répondant aux conditions ci-après, quelle que soit Ieur catégorie professionnelle (employés, agents de maîtrise, cadres), à l'exclusion des salariés ayant le statut de directeur (i.e. salarié ayant le statut D, SD ou DE), qu'ils soient sous contrat de travail à durée indéterminée ou à durée déterminée, ou aux stagiaires sous convention de stage rémunérée et quel que soit leur établissement d'affectation situé en France.

L'indemnité d'entretien des tenues de travail s'applique aux salariés remplissant les conditions cumulatives suivantes :

- Disposer de tenues ou vêtements de travail fournis par les sociétés du Groupe et qui demeurent la propriété de ces dernières : il peut s'agir de tenues ou de vêtements de protection ou de vêtements siglés « CARREFOUR » concourant à la démarche commerciale de l'entreprise ;

- Avoir l'obligation de porter la tenue ou le vêtement de travail ;

- Avoir l'obligation d'entretenir la tenue ou le vêtement de travail mis à disposition par les sociétés ;

- Exercer son activité sur un site d'exploitation (magasin ou entrepôt).

Les salariés disposant de tenues ou vêtements de travail fournis par l'entreprise déjà totalement entretenus à la charge des sociétés du Groupe ne bénéficient pas de l'indemnité d'entretien des tenues de travail. En revanche, lorsque l'entreprise ne prend en charge que l'entretien d'une partie des vêtements de travail fournis par l'entreprise, les salariés bénéficient de l'indemnité pour le reste du vestiaire fourni par l'entreprise dont ils doivent assurer eux-mêmes l'entretien. Tel est le cas notamment des bouchers et des poissonniers des magasins pour la partie de leur tenue de travail dont l'entretien n'est pas intégralement assuré par l'entreprise.

Si l'entretien des tenues de travail des salariés ou de certains salariés venaient par la suite à être intégralement pris en charge par la société ou si les salariés intégraient un poste ne les astreignant pas au port d'une tenue de travail, les salariés concernés perdraient alors le bénéfice de l'indemnisation prévue par le présent Accord.

### Article 2.8.3. Utilisation conforme de l'indemnité

L'indemnité ayant pour objet l'entretien des tenues de travail susvisées, les salariés s'engagent à l'utiliser à cette fin et à entretenir régulièrement ces tenues afin de les tenir propres en permanence.

Aussi, en début de chaque année civile, ou lors de leur embauche pour les salariés nouvellement embauchés, il leur sera demandé de compléter une attestation sur l'honneur en ce sens. L'octroi de l'indemnité sera conditionné à la production de cette attestation.

Compte tenu de son objet, l'indemnité ne sera pas versée dès lors que :

- Le salarié n'est plus astreint au port et à l'entretien d'une tenue ou de vêtement de travail, et ce pour quelque motif que ce soit,

- Le salarié n'atteste pas utiliser l'indemnité d'entretien afin d'entretenir régulièrement ses tenues ou vêtements de travail, pour quelque motif que ce soit.

### Article 2.8.4. Montant de l'indemnité

Les parties sont expressément convenues que l'indemnisation de l'entretien des tenues de travail s'effectue sur la base d'une allocation forfaitaire qui est réputée couvrir en totalité les frais exposés par les salariés pour l'entretien de leurs tenues de travail, notamment lavage, repassage et séchage.

Afin de tenir compte de la fréquence des lavages et des dépenses d'entretien exposées pour un mois de travail, le montant de l'indemnité est fixé à un montant maximum de 11 Euros par mois de travail. Cette indemnité est versée mensuellement et calculée selon les dates de recueil de paie de chaque société.

Compte tenu du nombre de pièces plus important constituant la tenue de certains collaborateurs et sous réserve que l'entretien ne soit pas pris en charge par l'employeur, le montant maximal de l'indemnité est relevé dans les cas suivants :

- Pour les collaborateurs travaillant à titre principal aux services marée et surgelés au sein des entrepôts d'une des sociétés faisant partie du champ d'application du présent accord, le montant maximal de l'indemnité est relevé à 14 euros ;

- Pour les collaborateurs travaillant à titre principal au service frais et/ou fruits et légumes au sein des entrepôts d'une des sociétés faisant partie du champ d'application du présent accord, le montant maximal de l'indemnité est relevé à 12 euros.

Cette indemnité étant destinée à indemniser les frais d'entretien des tenues de travail, qui par nature, ne sont pas portées pendant les périodes de congé ou d'absence, elle sera versée au prorata du nombre de jours effectivement travaillés par rapport au nombre de jours ouvrés sur le mois.

Cette indemnité représentative de frais professionnels n'est pas prise en compte pour le calcul des indemnités de congés payés et les compléments de salaire en cas d'arrêts de travail. De même, cette indemnité n'est pas prise en compte pour le calcul des primes à caractère non mensuel notamment prime de vacances, prime de fin d'année, 13eme mois, prime annuelle, etc.

### Article 2.9. DOTATION DE FONTAINE A EAU

Afin d'assurer la mise à disposition d'eau potable et fraîche aux collaborateurs en magasin, les partenaires sociaux conviennent de doter l'ensemble des magasins d'une fontaine à eau.

A cet effet, une dotation de 1 fontaine à eau par magasin non équipé sera réalisée.

### Article 2.10. AIDE AU RACHAT DE TRIMESTRES DE COTISATIONS VIEILLESSE

Afin d'aider les salariés à racheter des trimestres d'assurance vieillesse dans les conditions prévues par la législation en vigueur, les salariés ayant atteint l'âge légal de départ à la retraite mais ne disposant pas des trimestres suffisants pour bénéficier d'une retraite à taux plein percevront une aide à hauteur de 250 € bruts maximum par trimestre racheté, dans la limite globale maximum de quatre trimestres, soit 1 000 € bruts maximum. En tout état de cause, les salariés ne pourront bénéficier, au sein de la Société, qu'une seule fois de ce dispositif d'aide au rachat de trimestre d'assurance vieillesse.

Pour pouvoir bénéficier de ce dispositif, les salariés volontaires doivent prendre l'engagement écrit de partir à la retraite dès l'obtention du nombre de trimestres permettant de bénéficier d'une retraite à taux plein.

Cette mesure entrera en vigueur à compter du 1er avril 2017.

# Titre 3 EMBAUCHE ET RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

## Article 3.1. EMBAUCHE

L'embauche des salariés au sein de la société CSF s'effectue conformément aux dispositions légales en vigueur.

Toute embauche dans l'entreprise donnera lieu, au plus tard avant la fin de la période d'essai initiale, à une visite médicale obligatoire.

Le temps passé à cet examen médical est pris sur le temps de travail et rémunéré comme tel.

Les éventuels frais de transport, et ceux relatifs à l'examen lui-même, sont à la charge de l'employeur sur présentation de justificatifs.

Bénéficient d'une visite médicale avant leur embauche les salariés visés à l'article R 4624-18 du Code du travail : les travailleurs âgés de moins de 18 ans, les femmes enceintes, les travailleurs handicapés ainsi que les salariés exposés aux facteurs listés à l'article R 4624-18 précité.

## Article 3.2. CONTRAT DE TRAVAIL

Il sera remis à chaque collaborateur, au moment de son engagement, un contrat de travail écrit comportant notamment les indications suivantes:

- durée du contrat,
- date d'entrée dans l'entreprise,
- fonctions occupées,
- statut et niveau hiérarchique,
- lieu d'emploi,
- conditions d'essai,
- durée du travail ou détermination de la durée forfaitaire de travail correspondant à la rémunération forfaitaire s'il y a lieu,
- montant du salaire brut mensuel,
- autres éléments éventuels de rémunération directe ou indirecte,
- la périodicité de versement du salaire,
- clause de mobilité (pour l'encadrement).

## Article 3.3. PERIODE D'ESSAI (issu du statut collectif au sein de CSF du 22 mai 2014)

### Article 3.1.1. Durée initiale maximale

Au terme de l'article L 1221-19 du Code du travail, les contrats à durée indéterminée ne deviennent définitifs qu'à l'issue d'une période d'essai dont la durée est fixée comme suit :

- deux mois pour les ouvriers et les employés ;

- trois mois pour les agents de maîtrise et les techniciens ;

- quatre mois pour les cadres.

Tout événement provoquant une suspension de la période d'essai visée ci-dessus prolongera cette dernière d'une durée égale à ladite suspension.

### Article 3.1.2. Renouvellement de la période d'essai

La période d'essai peut être renouvelée une fois pour les agents de maîtrise et les cadres dans la limite de :

- 2 mois pour les agents de maîtrise, soit une durée maximale de 5 mois,

- 3 mois pour les cadres, soit une durée maximale de 7 mois.

### Article 3.1.3. Rupture de la période d'essai

Pendant l'essai, le contrat de travail peut être librement rompu par le salarié ou par l'employeur.

Toutefois, toute rupture de la période d'essai à l'initiative de l'employeur devra respecter un délai de prévenance fixé à :

- 24 heures en deçà de 8 jours de présence,

- 48 heures entre 8 jours et 1 mois de présence,

- 2 semaines après un mois de présence,

- 1 mois après 3 mois de présence.

Dans l'hypothèse où la période d'essai est rompue à l'initiative du salarié, le délai de prévenance est de 48 heures ramené à 24 heures si le salarié est resté moins de 8 jours dans l'entreprise.

Le respect de ce délai de prévenance n'a pas pour effet de réduire ou de prolonger la durée de la période d'essai, laquelle peut être rompue jusqu'au dernier jour.

## Article 3.2. PRÉAVIS

### Article 3.2.1. Durée du préavis en cas de licenciement ou de démission

En cas de rupture hors période d'essai d'un contrat de travail à durée indéterminée, la durée du préavis réciproque, sauf cas de faute grave, faute lourde ou de force majeure (entendre ici un événement irrésistible, imprévisible et extérieur), est fixée à :

**Employés :**

La durée du préavis réciproque est fixée à un mois de date à date pour l'ensemble du personnel ouvrier et employé.

Il est néanmoins porté à deux mois lors du licenciement d'un salarié ayant au moins deux ans d'ancienneté de services continus (sauf faute grave).

**Agents de maîtrise :**

2 mois quelle que soit l'ancienneté dans l'entreprise.

**Cadres :**

3 mois quelle que soit l'ancienneté dans l'entreprise.

### Article 3.2.2. Absence pour recherche d'emploi pendant la période de préavis

Pendant la période de préavis déterminée dans les conditions fixées à l'article 3.4.1 ci-dessus, le personnel soit licencié, soit quittant volontairement son emploi est autorisé à s'absenter pour rechercher un nouvel emploi deux heures par jour pendant un mois.

Ces heures seront fixées d'un commun accord ou, à défaut, alternativement, un jour au gré du salarié, un jour par la Direction.

Elles pourront être groupées à la demande du salarié en fin de semaine ou en fin de mois compte tenu des nécessités du service.

En outre, pendant la période de préavis, les cadres congédiés sont autorisés à s'absenter, si nécessaire, pour recherche d'emploi, pendant un nombre d'heures égales chaque mois à la durée hebdomadaire de travail dans l'établissement.

La répartition de ces absences se fera en accord avec la Direction. Elles pourront être bloquées à la fin de chaque mois.

En cas de licenciement, les heures d'absence pour recherche d'emploi seront rémunérées.

## Article 3.3. INDEMNITÉ DE LICENCIEMENT (issu du statut collectif au sein de CSF du 22 mai 2014)

Le salarié lié par un contrat de travail à durée indéterminée et qui est licencié alors qu'il compte au moins un an d'ancienneté ininterrompue au service de l'entreprise a droit, sauf en cas de faute grave, faute lourde ou cas de force majeure à une indemnité de licenciement déterminée comme indiqué ci-dessous.

### Article 3.3.1. Salaire de référence

Le salaire de référence à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité prévue ci-dessous est, selon la formule la plus avantageuse pour l'intéressé :

- soit le 12ème de la rémunération brute perçue par le salarié au cours des douze derniers mois précédant la rupture de son contrat,

- soit le tiers des rémunérations perçues au cours des trois derniers mois précédant le licenciement, étant entendu que, dans cette hypothèse, toute prime de caractère annuel ou exceptionnel qui aurait été versée au salarié pendant cette période serait prise en compte au prorata temporis.

### Article 3.3.2. Employés et Agents de maîtrise

L'indemnité de licenciement est égale à un cinquième de mois de salaire (tel que défini à l'article 3.5.1) par année d'ancienneté, auquel s'ajoutent deux quinzièmes de mois par année au-delà de 10 ans d'ancienneté.

### Article 3.3.3. Cadres

a) Cadres ayant de un à cinq ans de présence ininterrompue dans l'entreprise au moment du licenciement :

* 1/5ème de mois de salaire (tel que défini à l'article 3.5.1) par année de présence.

b) Cadres ayant plus de cinq ans de présence ininterrompue dans l'entreprise au moment du licenciement

* 3/10ème de mois de salaire (tel que défini à l'article 3.5.1) par année de présence pour la tranche de 1 à 10 ans,

* 4/10ème de mois de salaire (tel que défini à l'article 3.5.1) par année de présence pour la tranche de 10 à 20 ans,

* 5/10ème de mois de salaire (tel que défini à l'article 3.5.1) par année de présence pour la tranche au-delà de 20 ans,

Le montant de l'indemnité conventionnelle de licenciement telle que déterminée ci-dessus ne peut dépasser un maximum de 12 mois.

## Article 3.4. INDEMNITÉ DE MISE A LA RETRAITE

La mise à la retraite correspond à la rupture à l'initiative de l'employeur du contrat de travail du salarié qui a atteint l'âge requis pour percevoir sa pension vieillesse à taux plein.

Le salarié qui est mis à la retraite à l'initiative de son employeur bénéficie d'une indemnité de mise à la retraite fixée comme suit :

L'indemnité de mise à la retraite est égale à un cinquième de mois de salaire (tel que défini à l'article 3.5.1) par année d'ancienneté, auquel s'ajoutent deux quinzièmes de mois par année au-delà de dix ans d'ancienneté.

## Article 3.5. INDEMNITÉ DE DEPART A LA RETRAITE

Le départ à la retraite est la résiliation du contrat de travail à l'initiative du salarié qui fait valoir ses droits à la pension de vieillesse.

Le salarié qui part à la retraite à son initiative a droit à une allocation de départ fixée comme suit :

### Article 3.5.1. Employés

L'employé qui prend sa retraite à partir de 62 ans et qui a au moins dix ans d'ancienneté dans l'entreprise, recevra une allocation de départ calculée comme suit :

- 2/20ème de mois de salaire (tel que défini à l'article 3.5.1) par année de présence dans l'entreprise pour la tranche jusqu'à dix ans,

- 3/20ème de mois de salaire (tel que défini à l'article 3.5.1) par année de présence dans l'entreprise pour la tranche après dix ans.

De même, les salariés qui feront liquider leur retraite avant l'âge de 62 ans en application des dispositions légales, bénéficieront de l'indemnité de départ à la retraite ci-dessus.

Le montant de l'indemnité de départ en retraite ne peut, en tout état de cause, dépasser un maximum de quatre mois de salaire.

### Article 3.5.2. Agents de maîtrise

L'agent de maîtrise qui prend sa retraite à partir de 62 ans et qui a au moins dix ans d'ancienneté dans l'entreprise recevra une allocation de départ calculée comme suit :

- 2/20ème de mois de salaire (tel que défini à l'article 3.5.1) par année de présence dans l'entreprise pour la tranche jusqu'à dix ans,

- 3/20ème de mois de salaire (tel que défini à l'article 3.5.1) par année de présence dans l'entreprise pour la tranche après dix ans.

De même, les salariés qui feront liquider leur retraite avant l'âge de 62 ans en application des dispositions légales, bénéficieront de l'indemnité de départ à la retraite ci-dessus.

Le montant de l'indemnité de départ ne peut, en tout état de cause, dépasser un maximum de quatre mois de salaire.

### Article 3.5.3. Cadres

Le cadre qui prend sa retraite à partir de 62 ans a droit, s'il a au moins cinq ans de présence dans l'entreprise, à une allocation de départ calculée comme suit :

2/20ème de mois de salaire (tel que défini à l'article 3.5.1) par année de présence dans l'entreprise pour la tranche jusqu'à 10 ans,

3/20ème de mois de salaire (tel que défini à l'article 3.5.1) par année de présence dans l'entreprise pour la tranche de plus de 10 ans à 20 ans,

5/20ème de mois de salaire (tel que défini à l'article 3.5.1) par année de présence dans l'entreprise pour la tranche au-delà de 20 ans.

De même, les salariés qui feront liquider leur retraite avant l'âge de 62 ans en application des dispositions légales, bénéficieront de l'indemnité de départ à la retraite ci-dessus.

Le montant de l'indemnité de départ ne peut, en tout état de cause, dépasser un maximum de six mois de salaire

# Titre 4 CONGÉS PAYÉS, ABSENCES & CET

## Article 4.1. CONGÉS PAYÉS

### Article 4.1.1. Calcul des congés payés

L'année de référence pour l'acquisition des droits à congés payés est fixée du 1er juin de l'année précédente au 31 mai de l'année en cours.

Le congé annuel s'acquiert à raison de 2,5 jours ouvrables par mois de travail effectif, ou période assimilée, au cours de l'année de référence.

N'entraînent aucune réduction des congés payés, tant en ce qui concerne leur durée, que s'agissant du montant de l'indemnité correspondante :

– les périodes de repos des femmes en couche prévues à l'article L 1225-17 du Code du Travail,

– les jours de repos acquis au titre de la réduction du temps de travail,

– les périodes limitées à une durée ininterrompue d'un an, pendant lesquelles l'exécution du contrat de travail est suspendue pour cause d'accident du travail ou de maladie professionnelle,

– les absences pour maladie des salariés comptant deux ans de présence dans l'entreprise pendant la période de référence au cours de laquelle ils ont acquis des droits à congés payés, dans la limite de deux mois. En conséquence, si la durée totale des absences a excédé deux mois, les congés payés sont dus pour deux mois,

– les absences autorisées pour circonstances de famille,

– les formations économiques, sociales et syndicales,

– les périodes pendant lesquelles un salarié se trouve maintenu ou appelé au service national à un titre quelconque,

– la journée de préparation à la défense nationale.

### Article 4.1.2. Prise des congés

La période de prise des congés payés dans l'entreprise débute le premier jour de la période de paie du mois de juin pour se terminer le 31 mai de l'année suivante.

Les congés payés non pris durant la période de prise telle que définie au 1er paragraphe du présent article ne pourront pas être reportés sur la période suivante et ne pourront pas donner lieu à indemnisation.

Toutefois, il sera possible de reporter une partie des congés payés pour alimenter un compte épargne temps. Les modalités de report sont fixées par l'accord sur le compte épargne temps.

Les dates et l'ordre des départs en congé sont établis par l'employeur en tenant compte, dans la mesure du possible, des désirs exprimés par les intéressés et, spécialement de la situation de famille des salariés.

A cette fin, les collaborateurs indiquent sur le planning établi par l'employeur les dates de congés souhaités. Dans un souci d'une bonne organisation du magasin, ils tiennent compte des préconisations et notamment des éventuelles semaines au cours desquelles la prise de congés n'est pas envisageable.

La planification des congés payés favorise la prise d'au moins 4 semaines dans la période du congé principal (du 1er mai au 31 octobre) avec, dans la mesure du possible, un seul fractionnement permettant la prise d'au moins 3 semaines consécutives.

Le responsable valide le planning établi par les collaborateurs. Il conserve un droit de regard et intervient sur d'éventuels désaccords. A cet égard, il pourra au préalable être en possession des souhaits des salariés exprimés sous forme de 3 propositions et il tranchera en fonction de critères objectifs.

L'ordre des départs sera établi en tenant compte, dans toute la mesure du possible, des désirs exprimés par les intéressés et spécialement de leur situation de famille. Notamment, il s'efforcera de favoriser le départ en congés, à la même date, des membres d'une famille vivant sous le même toit. Les congés du personnel dont les enfants d'âge scolaire fréquentent l'école seront donnés, dans la mesure du possible, pendant les vacances scolaires.

Le responsable s'efforcera également d'organiser un roulement dans les dates de départ afin de ne pas toujours réserver aux mêmes personnes, fussent elles les plus anciennes de l'entreprise, les époques réputées les plus favorables aux congés.

L'ordre des départs est fixé par l'employeur après consultation des Délégués du personnel.

Le planning des congés est affiché aussitôt que possible et au plus tard le 1er avril (pour la période du congé principal allant du 1er mai au 31 octobre).

Ces modalités de détermination des dates de congés payés seront également appliquées pour la période des congés d'hiver (période du 1er novembre au 30 avril). Le planning ainsi établi devra être affiché au plus tard le 1er octobre.

Au cours de la première année d'application de leur contrat de travail, les salariés nouvellement embauchés peuvent, avec l'accord de l'employeur, prendre leurs congés payés acquis par anticipation.

A compter du 1er mai 2016, la Direction s'engage à accepter, sur demande, le départ en congés d'été (congé principal) des employés le vendredi soir.

Ainsi, pour le départ en congés d'été :

-pour les collaborateurs dont la répartition de la durée hebdomadaire du travail se fait sur 5 jours, le jour de repos sera accordé le samedi ;

-pour les collaborateurs dont la répartition de la durée hebdomadaire du travail se fait sur 6 jours, il sera accepté par la Direction, sur demande, la pose d'un jour de repos le samedi.

### Article 4.1.3. Congés de fractionnement

La période de prise du congé principal (période d'été) est fixée du 1er mai au 31 octobre.

Tous les CP « principaux » (hors jours en sus des 24 jours ouvrables notamment 5ème semaine et congés d'ancienneté) sont comptabilisés pour examiner le droit aux jours de fractionnement

La quadruple condition d'attribution est la suivante :

– être présent à l'issue de la période d'été,

– avoir un droit acquis de congés payés de 30 jours (droit complet),

– prise sur la période d'été de moins de 22 jours (tous CP confondus),

– prise sur la période d'hiver (1er novembre au 30 avril) d'au moins 3 jours ouvrables de CP acquis au titre de la période précédente (CP2) (pour obtenir 1 jour de fractionnement) ou d'au moins 6 jours ouvrables de CP acquis au titre de la période précédente (CP2) (pour obtenir 2 jours de fractionnement) - hors 5ème semaine et congés d'ancienneté -.

Les jours de fractionnement sont attribués sur la paie de novembre (avec édition sur le bulletin).

Les jours de fractionnement acquis en novembre et non pris au 31 mai suivant ne sont pas reportés.

Les règles ci-dessus ne font pas obstacle à la possibilité légale relative à la renonciation par le salarié à l'attribution des jours de fractionnement.

### Article 4.2. CONGÉS D'ANCIENNETÉ

Les congés supplémentaires d'ancienneté seront accordés dans les conditions suivantes :

- 1 jour ouvré après 10 ans d'ancienneté dans l'entreprise,
- 2 jours ouvrés après 15 ans d'ancienneté dans l'entreprise,
- 3 jours ouvrés après 20 ans d'ancienneté dans l'entreprise,
- 4 jours ouvrés après 25 ans d'ancienneté dans l'entreprise,
- 5 jours ouvrés après 30 ans d'ancienneté dans l'entreprise,
- 6 jours ouvrés après 35 ans d'ancienneté dans l'entreprise,
- 7 jours ouvrés après 40 ans d'ancienneté dans l'entreprise.

Pour l'année au cours de laquelle l'ancienneté est atteinte, les congés d'ancienneté s'ajoutent aux congés en cours d'acquisition le mois où l'ancienneté est atteinte par rapport à la date anniversaire du contrat. Pour les années suivantes, les congés d'ancienneté sont attribués en début d'année de référence (1er juin).

## Article 4.3. ABSENCES AUTORISÉES POUR CIRCONSTANCES DE FAMILLE

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

| **EVÉNEMENTS** | **DUREE DES CONGÉS** |
|---|---|
| Mariage du salarié | 5 jours ouvrés |
| PACS du salarié | 5 jours ouvrés |
| Mariage d'un enfant<br>- sans condition d'ancienneté<br>- après un an d'ancienneté | 1 jour ouvré<br>2 jours ouvrés |
| Mariage d'un frère ou d'une sœur | 1 jour ouvré |
| Naissance ou adoption d'un enfant | 3 jours ouvrés |
| Baptême, communion solennelle ou les équivalents lorsqu'ils existent pour les autres religions (après un an d'ancienneté) de l'enfant | 1 jour ouvré |
| Décès du conjoint, concubin ou partenaire sous PACS, du père, de la mère ou d'un enfant, d'un petit-enfant | 5 jours ouvrés<br>(soit une semaine)<br>7 jours quand enfant moins de 25 ans ou enfant lui-même parent ou personne moins de 25 ans à sa charge effective et permanente |

| | |
|---|---|
| Décès d'un beau-fils ou d'une belle-fille | 4 jours ouvrés |
| Décès d'un grand parent du salarié ou de son conjoint, concubin ou partenaire sous PACS, d'un beau-frère ou d'une belle-sœur | 2 jours ouvrés |
| Décès d'un beau-parent, d'un frère ou d'ur sœur | 3 jours ouvrés |
| Mariage ou PACS du père ou de la mère | 1 jour ouvré |
| Décès d'un arrière grand parent du salarié | 1 jour ouvré |
| Annonce de la survenue d'un handicap chez un enfant | 2 jours ouvrés |

Pour l'application des dispositions mentionnées dans le tableau ci-dessus, il est convenu que les salariés devront justifier de leur situation de concubinage par un certificat de concubinage de la mairie accompagné d'un justificatif de domicile aux deux noms. A défaut de certificat, une déclaration sur l'honneur signée par les 2 concubins devra être fournie.

Dans l'hypothèse d'un décès tel que mentionné dans le tableau ci-dessus, et survenant durant une période de congés payés du salarié, ce dernier sera considéré en absence pour circonstance de famille et son droit à congés payés ne sera pas en conséquence impacté.

Ces congés spéciaux doivent en principe être pris au moment de l'événement le justifiant et, au plus tard, dans un délai de 7 jours suivant le jour de l'événement à l'origine du congé.

Concernant le congé de naissance de 3 jours, celui ci est pris lors de la survenance de l'évènement le justifiant et au maximum dans un délai d'un mois suivant le jour de l'évènement à l'origine du congé.

### Article 4.4. AMÉNAGEMENTS D'HORAIRES LIES A DES EVENEMENTS FAMILIAUX

Le salarié, appelé à être témoin lors d'un mariage ou concerné par le décès d'un oncle ou d'une tante, qui ne pourrait prendre une journée de repos ou de congé pour des raisons liées à l'organisation du magasin, pourra demander à bénéficier d'un aménagement d'horaires. Dans ce cas, CSF s'engage à répondre favorablement à sa demande.

### Article 4.5. ABSENCE AUTORISÉE POUR DEMENAGEMENT POUR MOTIF PERSONNEL

Tout salarié de la société dont l'ancienneté sera au moins égale à 1 an au jour de son déménagement bénéficiera d'un jour d'absence autorisée rémunérée pour déménagement personnel.

Ce jour de congés sera assimilé à un jour de travail effectif pour la détermination de la durée du congé annuel payé. Il devra être pris au moment de l'évènement.

### Article 4.6. ABSENCE AUTORISÉE POUR LA RÉALISATION DES ÉPREUVES DU PERMIS DE CONDUIRE

L'absence nécessaire pour suivre les épreuves du permis de conduire ne donnera pas lieu à réduction de salaire, sur présentation de la convocation officielle, dans la limite de deux tentatives, pour chacune des épreuves théorique (code) et pratique (conduite), et pour les catégories de permis A et B.

### Article 4.7. PARTICIPATION DU SALARIE A L'APPEL DE PREPARATION A LA DEFENSE

Tout salarié, âgé de 16 à 25 ans, qui doit participer, sur convocation, à l'appel de préparation à la défense, bénéficie d'une autorisation d'absence exceptionnelle de un jour ouvré.

Cette absence exceptionnelle a pour but exclusif de permettre au salarié de participer, sur convocation, à l'appel de préparation à la défense.

Cette absence n'entraîne pas de réduction de rémunération et est assimilée à une période de travail effectif pour la détermination de la durée du congé annuel.

### Article 4.8. SALARIÉS APPELÉS A ÊTRE JURÉ D'ASSISES OU CITOYENS ASSESSEURS

Les parties conviennent que les salariés appelés à exercer les fonctions de juré d'assises et citoyen assesseur devant les Tribunaux Correctionnels ne subiront de ce fait aucune perte de salaire. La durée d'absence liée à l'exercice de ces fonctions n'aura aucune conséquence sur le calcul des primes dont peut bénéficier le salarié (prime de fin d'année, prime de vacances, prime sur objectifs).

### Article 4.9. ABSENCES PARENTALES POUR ENFANT MALADE

Il sera accordé au père ou à la mère une autorisation d'absence de courte durée pour soigner un enfant hospitalisé ou gravement malade, sur présentation d'un certificat médical ou, à défaut, sur présentation d'une feuille de maladie signée par le médecin attestant de la présence nécessaire d'un parent au chevet de l'enfant.

Si les deux parents sont salariés de la société CSF, ces autorisations d'absence pourront se cumuler sous réserve qu'elles ne soient pas prises simultanément sauf accord du responsable hiérarchique.

Par ailleurs, aucune autorisation n'est à demander lorsque l'un des parents, présent au foyer, peut assurer la garde de l'enfant.

### Article 4.9.1. Absence parentale en cas d'hospitalisation d'un enfant

- Enfants de moins de 16 ans :

Pour veiller un enfant à charge âgé de moins de 16 ans, hospitalisé, ou le soigner pendant sa convalescence après hospitalisation, le salarié a le droit de bénéficier d'une autorisation d'absence payée d'une durée maximale de 8 jours ouvrés par année civile.

Cette autorisation d'absence s'apprécie par salarié, quel que soit le nombre d'enfants âgés de moins de 16 ans à charge de la famille.

- Enfants de plus de 16 ans :

Pour veiller un enfant âgé de plus de 16 ans et encore fiscalement à charge de ses parents, hospitalisé, ou le soigner pendant sa convalescence après hospitalisation, le salarié bénéficiera d'une autorisation d'absence payée d'un jour ouvré par année civile.

Cette autorisation d'absence s'apprécie par salarié, quel que soit le nombre d'enfants à charge de la famille.

Pour l'application des dispositions de l'article 4.9.1, sont seuls considérés comme ayant été hospitalisés les enfants pour lesquels une prise en charge de la sécurité sociale a été délivrée au titre de l'hospitalisation, que celle-ci ait été effectuée en milieu hospitalier ou à domicile.

En l'absence de prise en charge de la sécurité sociale délivrée au titre de l'hospitalisation, le salarié a le droit de bénéficier d'une journée d'absence rémunérée, pour veiller un enfant à charge, suivant une hospitalisation ne nécessitant pas une nuit d'hospitalisation.

Cette autorisation d'absence rémunérée s'apprécie par salarié sous réserve de justifier d'un bulletin de présence ou de situation, quel que soit le nombre d'enfants à charge dans la famille.

### Article 4.9.2. Absence parentale pour soigner un enfant malade

Tout salarié a le droit de bénéficier d'un congé en cas de maladie ou d'accident, constaté par certificat médical, d'un enfant de moins de 16 ans dont il assume la charge.

La durée de ce congé est au maximum de 6 jours ouvrés par année civile.

Ce congé pourra être pris par journées complètes ou par demi-journées à hauteur de 6 jours ou de 6 demi-journées.

La demi-journée se définit comme le nombre d'heures de travail planifiées jusqu'à 14 heures pour la matinée et à partir de 12 heures pour l'après-midi, sans que cette durée ne puisse être supérieure à 5 heures de travail effectif.

Cette autorisation d'absence s'apprécie par salarié, quel que soit le nombre d'enfants âgés de moins de 16 ans à charge de la famille.

Les jours de congés prévus dans le cadre du présent article (4.9.2.) ne donneront lieu, à aucune rémunération sauf un jour d'absence par enfant malade par année civile. Pour ce jour d'absence par enfant malade, le salarié percevra la rémunération correspondant aux heures planifiées sur cette journée.

Concernant les autres jours d'absences, ils pourront seulement être, le cas échéant, récupérés par le collaborateur en accord avec son supérieur hiérarchique.

### Article 4.10. CONGÉ DE PRÉSENCE PARENTALE POUR ENFANT MALADE

Le salarié dont l'enfant à charge est atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité rendant indispensable une présence soutenue et des soins contraignants peut demander à bénéficier d'un congé de présence parentale en vertu de l'article L 1225-62 du code du travail.

La durée du congé dont peut bénéficier le parent pour un même enfant et pour une même pathologie est au maximum de 310 jours ouvrés au cours d'une période de 36 mois. Aucun de ces jours ne peut être fractionné.

Non rémunéré, ce congé ouvre droit à l'allocation de présence parentale.

Conformément à l'article L 1225-64 du code du travail, à l'issu du congé de présence parentale, le salarié retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

Le salarié adresse une demande motivée à l'employeur un mois au moins avant la date à laquelle il entend bénéficier de ces dispositions.

### Article 4.11. ABSENCES AUTORISÉES EN CAS D'HOSPITALISATION DU CONJOINT, DU CONCUBIN OU PARTENAIRE SOUS PACS

Sous réserve de justifier d'un bulletin de présence ou de situation, le salarié a le droit de bénéficier d'une journée d'absence rémunérée pour la 1ère journée d'hospitalisation :

- En cas d'hospitalisation d'urgence de son conjoint, concubin ou partenaire sous PACS.

- Ou en cas d'hospitalisation d'une durée de plus de 24 heures (hors examens médicaux) de son conjoint, concubin ou partenaire sous PACS.

- Ou en cas d'hospitalisation de jour ne nécessitant pas une nuit d'hospitalisation de son conjoint, concubin ou partenaire sous PACS.

Dans les autres cas, le jour d'absence prévu dans le cadre du présent article ne donnera lieu à aucune rémunération et pourra seulement être, le cas échéant, récupéré par le collaborateur en accord avec son supérieur hiérarchique.

### Article 4.12. ABSENCE AUTORISÉE POUR LA RÉALISATION D'UN EXAMEN AMBULATOIRE SOUS ANESTHÉSIE

Sous réserve de justifier d'un bulletin de présence ou de situation, le salarié ayant un an d'ancienneté et devant subir un examen médical ambulatoire sous anesthésie a le droit de bénéficier d'une journée d'absence rémunérée et ce, dans la limite d'une journée par année civile.

Le collaborateur devra aviser le plus tôt possible son responsable hiérarchique de cette absence.

Cette disposition s'appliquera à compter du 1er avril 2021.

## Article 4.13. MALADIE - ACCIDENT

### Article 4.13.1. Suspension du contrat de travail

Les absences dues à la maladie ou à un accident, pour quelque cause que ce soit, constituent une simple suspension du contrat de travail à condition :

- de prévenir l'employeur avant l'heure prévue pour la prise de fonction et, au plus tard, dans les 24 heures, sauf cas de force majeure,

- d'en justifier, dans les trois jours calendaires, par l'envoi d'un certificat médical ou d'hospitalisation.

En cas de prolongation d'absence, le salarié doit prévenir l'employeur, si possible, la veille du jour prévu pour la reprise et, au plus tard, le jour même.

La justification de la prolongation doit par ailleurs être fournie selon les modalités et délais ci-dessus.

L'indisponibilité prolongée consécutive à une maladie ou un accident d'origine non professionnelle ne peut constituer une cause de licenciement pour nécessité de remplacement pendant un délai de :

- 4 mois après 6 mois de présence dans l'entreprise,

- 6 mois après 4 ans de présence dans l'entreprise,

- 8 mois après 8 ans de présence dans l'entreprise,

- 10 mois après 15 ans de présence dans l'entreprise.

La condition de présence dans l'entreprise visée à l'alinéa précédent s'apprécie au 1er jour de l'arrêt de travail.

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

La protection de l'emploi des salariés victimes d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle est assurée conformément aux dispositions des articles L 1226-7 à L 1226-17 du Code du Travail.

Dans les hypothèses de licenciement dû à la maladie prolongée, l'intéressé aura droit à une priorité de réembauchage pendant une période de six mois suivant la date de consolidation de sa maladie établie par la sécurité sociale.

Le salarié réembauché sera replacé dans les conditions d'ancienneté qu'il avait acquises au moment du licenciement.

### Article 4.13.2. Complément de salaire

En cas de maladie ou d'accident dûment constaté par certificat médical ou, à défaut, sur présentation de la feuille de maladie signée par le médecin, pouvant donner lieu à contre-visite, l'employeur complétera les

indemnités versées par le régime général de sécurité sociale et, le cas échéant, le régime de prévoyance mis en place au sein de l'entreprise, dans les conditions prévues au présent article.

Pour le calcul des indemnités dues au titre d'un mois déterminé, il sera tenu compte des indemnités déjà perçues par l'intéressé durant les 12 mois précédents, de telle sorte que, si plusieurs absences pour maladie ou accident ont été indemnisées au cours de ces 12 mois, la durée totale d'indemnisation ne dépasse pas celle à laquelle l'ancienneté de l'intéressé lui donne droit, en vertu des dispositions ci-après.

L'ancienneté prise en compte pour la détermination du droit à l'indemnisation s'apprécie au premier jour de l'absence.

#### 4.13.2.1. Employés

##### 4.13.2.1.1. Condition d'ancienneté

La garantie de ressource prévue au présent article ne s'applique qu'aux salariés justifiant d'un an de présence continue dans l'entreprise et sans conditions d'ancienneté en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle.

##### 4.13.2.1.2. Délai de Carence

L'indemnité complémentaire ne sera versée par l'entreprise au salarié qu'à partir du 7ème jour suivant l'arrêt de travail soit (6 jours de délai de carence) pour les salariés justifiant d'une ancienneté supérieure à un an dans l'entreprise.

Néanmoins, il n'y aura aucun délai de carence pour le premier arrêt de travail intervenant après une période continue de 12 mois sans arrêt de travail.

Le délai de carence ne joue toutefois pas en cas :

- d'hospitalisation, ainsi qu'en cas d'arrêt de travail précédant ou suivant immédiatement une hospitalisation (sont considérés comme ayant été hospitalisés les malades ayant passé une nuit ou une journée à l'hôpital précédée et/ou suivie d'un arrêt de travail, ou hospitalisés à domicile dans les conditions légales et réglementaires (alternative à l'hospitalisation traditionnelle)),

- de maladie entraînant un arrêt de travail de plus de 28 jours,

- d'arrêt maladie précédé d'une hospitalisation intervenue au cours des 12 derniers mois, cette dernière étant neutralisée et ne comptant pas comme un 1er arrêt de travail.

##### 4.13.2.1.3. Montant des indemnités complémentaires

Le montant des indemnités complémentaires sera calculé de façon à assurer à l'intéressé :

- **En cas de maladie :**

  – 100 % de ses appointements nets pendant les 30 premiers jours puis 90% pendant les 15 jours suivants pour le personnel ayant de 1 an à 5 ans de présence continue dans l'entreprise,

– 100% de ses appointements nets pendant 35 jours puis 90% pendant les 40 jours suivants pour le personnel ayant de 5 à 10 ans de présence continue dans l'entreprise,

– 100 % de ses appointements nets pendant 90 jours pour le personnel ayant de 10 à 15 ans de présence continue dans l'entreprise,

– 100 % de ses appointements nets pendant 90 jours puis 60% pendant les 30 jours suivants pour le personnel ayant plus de 15 à 20 ans de présence continue dans l'entreprise;

– 100 % de ses appointements nets pendant 120 jours puis 65% pendant 60 jours pour le personnel ayant plus de 20 ans de présence continue dans l'entreprise

- **En cas d'accident de travail ou de maladie professionnelle :**

– 100 % de ses appointements nets pendant 45 jours pour le personnel ayant moins de 5 ans de présence continue dans l'entreprise,

– 100 % de ses appointements nets pendant 75 jours pour le personnel ayant de 5 à 10 ans de présence continue dans l'entreprise,

– 100 % de ses appointements nets pendant 90 jours pour le personnel ayant de 10 à 15 ans de présence continue dans l'entreprise,

– 100 % de ses appointements nets pendant 90 jours puis 60% pendant 30 jours pour le personnel ayant de 15 à 20 ans de présence continue dans l'entreprise.

– 100 % de ses appointements nets pendant 120 jours puis 65% pendant 60 jours pour le personnel ayant plus de 20 ans de présence continue dans l'entreprise.

#### 4.13.2.2. Agents de maîtrise

##### 4.13.2.2.1. Condition d'ancienneté

Les indemnités complémentaires en cas de maladie ne seront versées qu'aux agents de maîtrise justifiant d'un an de présence continue dans l'entreprise et sans condition d'ancienneté en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle.

##### 4.13.2.2.2. Délai de Carence

Les indemnités complémentaires seront versées par l'entreprise aux agents de maîtrise, sans délai de carence.

##### 4.13.2.2.3. Montant des indemnités complémentaires

Le montant des indemnités complémentaires sera calculé de façon à assurer à l'intéressé le maintien de ses appointements nets mensuels pendant :

*** En cas de maladie :**

- 55 jours pour les salariés ayant entre 1 an et 5 ans de continue présence dans l'entreprise,
- 75 jours pour les salariés ayant de 5 à 10 ans de présence continue dans l'entreprise,
- 90 jours pour les salariés ayant de 10 à 15 ans de présence continue dans l'entreprise,
- 105 jours pour les salariés ayant de 15 à 20 ans de présence continue dans l'entreprise.
- 125 jours pour les salariés ayant de 20 à 25 ans de présence continue dans l'entreprise.
- 135 jours pour les salariés ayant de 25 à 30 ans de présence continue dans l'entreprise.
- 160 jours pour les salariés ayant plus de 30 ans de présence continue dans l'entreprise

*** En cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle :**

- 60 jours pour les salariés ayant moins de 5 ans de présence continue dans l'entreprise,
- 90 jours pour les salariés ayant de 5 à 10 ans de présence continue dans l'entreprise,
- 120 jours pour les salariés ayant de 10 à 20 ans de présence continue dans l'entreprise,
- 180 jours pour les salariés ayant plus de 20 ans de présence continue dans l'entreprise.

#### 4.13.2.3. Cadres

##### 4.13.2.3.1. Condition d'ancienneté

Les indemnités complémentaires en cas de maladie ne seront versées qu'aux cadres justifiant d'un an de présence continue dans l'entreprise et sans condition d'ancienneté en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle.

##### 4.13.2.3.2. Délai de Carence

Les indemnités complémentaires seront versées par l'entreprise au personnel cadre sans délai de carence.

##### 4.13.2.3.3. Montant des indemnités complémentaires

Le montant des indemnités complémentaires sera calculé afin d'assurer au cadre, en cas de maladie ou d'accident, le maintien de ses appointements nets mensuels pendant :

* En cas de maladie :

- 90 jours pour les salariés ayant entre 1 an et 5 ans de présence continue dans l'entreprise,
- 120 jours pour les salariés ayant de 5 à 10 ans de présence continue dans l'entreprise,

- 150 jours pour les salariés ayant de 10 à 30 ans de présence continue dans l'entreprise,

- 155 jours pour les salariés ayant plus de 30 ans de présence continue dans l'entreprise.

* En cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle :

- 120 jours pour les salariés ayant moins de 5 ans de présence continue dans l'entreprise,

- 150 jours pour les salariés ayant de 5 à 10 ans de présence continue dans l'entreprise,

- 210 jours pour les salariés ayant plus de 10 de présence continue dans l'entreprise.

### Article 4.13.3. Mise en place de la subrogation

Les parties conviennent que la subrogation est mise en place au sein de CSF pour les employés, agents de maîtrise et cadres au plus tard le 1er janvier 2014.

**Définition :**

La subrogation par l'employeur, dans le paiement des indemnités journalières de la Sécurité sociale, est un dispositif permettant d'assurer le maintien du revenu des salariés CSF en situation de maladie, maternité, accident du travail ou maladie professionnelle.

En application de ce dispositif, la Direction s'engage à verser aux salariés, dans les conditions prévues ci-dessous, les avances de trésorerie équivalentes aux indemnités journalières de la sécurité sociale, ce qui a pour effet, d'une part, de décharger les salariés d'une partie de leurs démarches vis-à-vis des organismes de sécurité sociale et, d'autre part, de supprimer les retards de paiement par la sécurité sociale.

**Mise en œuvre :**

Le système de subrogation concerne les salariés CSF titulaire d'un CDD ou un CDI, à temps partiel ou à temps complet :

- dès lors qu'ils bénéficient du complément de salaire « employeur » tel que prévu par le statut collectif CSF du 22 mai 2014 et,

- dès lors qu'ils sont indemnisés par la Sécurité Sociale dans les situations visées par le paragraphe précédent.

Le bénéfice de la subrogation prend fin lorsque le salarié n'a plus droit au complément employeur.

L'ensemble des conditions dans lesquelles les salariés peuvent bénéficier du complément employeur et donc de la subrogation sont rappelées dans l'article 4.15.2.

La Direction informera les salariés et les partenaires sociaux de la mise en place de ce système et des formalités à mettre en œuvre avant la date effective de mise en œuvre de la subrogation.

## Article 4.14. MATERNITE

### Article 4.14.1. Aménagement des conditions de travail des femmes enceintes

Il est interdit d'occuper les femmes enceintes pendant une période de huit semaines au total avant et après l'accouchement, dont au moins six semaines après l'accouchement.

Sauf accord écrit, les salariées enceintes ne pourront se voir imposer de travailler de nuit ou d'assumer des astreintes de nuit.

Les salariées enceintes bénéficient d'une autorisation d'absence pour se rendre aux examens médicaux obligatoires prévus par le Code de la Santé publique, à savoir :

- examens prénataux

Premier examen prénatal obligatoire effectué avant la fin du 3ème mois de grossesse,

Autres examens prénataux obligatoires, d'une périodicité mensuelle à partir du 1er jour du 4ème mois de grossesse et jusqu'à l'accouchement.

- un examen postnatal devant avoir lieu dans les huit semaines qui suivent l'accouchement.

Ces absences n'entraînent aucune diminution de la rémunération et sont assimilées à une période de travail effective pour la détermination des congés payés, ainsi qu'au regard des droits légaux ou conventionnels du fait de l'ancienneté de la salariée dans l'entreprise.

Par ailleurs, toute salariée dont l'état de grossesse est justifié par la production d'un certificat médical pourra, 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.

### Article 4.14.2. Rupture du contrat de travail à l'initiative de la salariée

Conformément aux dispositions de l'article 7.6.5. de la Convention Collective Nationale, la femme en état de grossesse peut, sur production d'un certificat médical, rompre son contrat de travail sans délai congé, et sans avoir de ce fait à payer une indemnité de rupture.

De même, pour élever son enfant, la salariée peut, sous réserve d'en informer son employeur par lettre recommandée avec accusé de réception, au moins quinze jours à l'avance, résilier son contrat de travail à l'issue du congé de maternité ou d'adoption ou, le cas échéant, deux mois après la naissance ou l'arrivée au foyer de l'enfant, sans être tenu de respecter le délai de préavis ni de payer de ce fait une indemnité de rupture.

Dans cette hypothèse, elle peut à tout moment de l'année suivant ce terme, demander à bénéficier d'une réintégration, dans les conditions prévues à l'article 7.6.5 de la Convention Collective Nationale.

### Article 4.14.3. Suspension du contrat de travail

La salariée enceinte a droit, sur justification, de suspendre son contrat de travail, conformément à sa situation définie dans le tableau ci-dessous :

| **NOMBRE D'ENFANTS** | | **CONGÉ**<br>**(en semaines entourant la naissance)** | | |
|---|---|---|---|---|
| **Nés** | **A venir** | **Avant** | **Après** | **Total** |
| Aucun<br>Ou<br>un enfant | Un | 6 | 10 | 16 |
| | Jumeaux | 12 (*) | 22 | 34 |
| | Triplés ou plus | 24 (*) | 22 | 46 |
| Deux ou plus | Un | 8 (**) | 18 | 26 |
| | Jumeaux | 12 (*) | 22 | 34 |
| | Triplés ou plus | 24 (*) | 22 | 46 |

(*) La salariée peut augmenter le congé prénatal de 4 semaines maximum, le congé postnatal étant réduit d'autant.

(**)La salariée peut augmenter le congé prénatal de 2 semaines maximum, le congé postnatal étant réduit d'autant.

Si un état pathologique, attesté par certificat médical comme résultant de la grossesse ou des couches, le rend nécessaire, la période de suspension du contrat est augmentée de la durée de cet état pathologique dans la limite de deux semaines avant la date présumée de l'accouchement et de quatre semaines après la date de celle-ci.

Tout certificat médical devra être adressé à l'employeur dans les 48 heures du début de l'absence ou de l'expiration du congé de maternité.

### Article 4.14.4. PROTECTION

Il est interdit de résilier le contrat de travail d'une salariée lorsqu'elle est en état de grossesse médicalement constaté, pendant l'intégralité des périodes de suspension de travail auxquelles elle a droit, qu'elle use ou non de ce droit, ainsi que pendant les quatre semaines qui suivent l'expiration de ces périodes, sauf en cas de faute grave non liée à l'état de grossesse de l'intéressée ou de l'impossibilité où se trouve l'employeur de maintenir le contrat pour un motif étranger à la grossesse ou à l'accouchement.

Les mêmes règles s'appliquent pendant le congé d'adoption.

La résiliation du contrat de travail par l'employeur ne peut prendre effet ou être signifiée dans le délai de suspension du contrat de travail.

### Article 4.14.5. Complément de salaire

■ **Employés et agents de maîtrise**

Dans la période de repos due aux couches, l'employeur verse à la femme enceinte qui a au moins un an de présence dans l'entreprise à la date de la déclaration de la grossesse, la différence entre ce qu'auraient été ses appointements nets mensuels si elle avait travaillé (calculés sur la base de son horaire habituel de travail de l'horaire en vigueur dans son service pendant la période d'indemnisation si ledit horaire a été modifié) et la valeur des indemnités journalières versées à l'intéressée par la sécurité sociale :

- pendant huit semaines après un an de présence,
- pendant douze semaines après deux ans de présence,
- pendant seize semaines après trois ans de présence.

Ces durées sont prolongées de :

- quatre semaines en cas de naissances multiples,
- de deux semaines, lorsque la salariée assume déjà la charge d'au moins deux enfants âgés de moins de 16 ans.

Durant le congé d'adoption, la femme qui a un an d'ancienneté à la date d'arrivée à son foyer d'un enfant confié en vue de son adoption, bénéficiera du maintien de son salaire net mensuel (sous déduction des indemnités journalières de sécurité sociale) dans les conditions ci-dessus.

■ **Cadres**

Dans la période de repos due aux couches, l'employeur verse au cadre enceinte qui a au moins un mois de présence dans l'entreprise à la date de la déclaration de la grossesse, une indemnité complémentaire aux indemnités journalières de sécurité sociale de façon à lui assurer le maintien de ses appointements nets mensuels pendant :

- 4 mois pour la salariée ayant entre 1 mois et 5 ans de présence dans l'entreprise,
- 5 mois pour la salariée ayant entre 5 ans et 10 ans de présence continue dans l'entreprise,
- 7 mois pour la salariée ayant plus de 10 ans de présence continue dans l'entreprise.

Ces durées seront prolongées :

- de quatre semaines en cas de naissance multiples,
- de deux semaines, lorsque la salariée assume déjà la charge d'au moins deux enfants âgés de moins de 16 ans.

Cette indemnité complémentaire est toutefois versée dans la limite de la durée du congé légal de maternité.

Durant le congé d'adoption, la femme qui a au moins un an d'ancienneté à la date d'arrivée à son foyer d'un enfant confié en vue de son adoption, bénéficiera du maintien de son salaire net mensuel sous déduction des indemnités journalières de sécurité sociale dans les conditions suivantes :

- pendant huit semaines après un an de présence dans l'entreprise,
- pendant douze semaines après deux ans de présence dans l'entreprise,
- pendant seize semaines après trois ans de présence dans l'entreprise.

### Article 4.15. CONGÉ PATERNITE (issu du statut collectif au sein de CSF du 22 mai 2014)

Après la naissance de son enfant, le père salarié bénéficie d'un congé de paternité de 11 jours calendaires consécutifs ou de 18 jours calendaires consécutifs en cas de naissances multiples, entraînant la suspension de son contrat de travail.

Le salarié qui souhaite bénéficier du congé de paternité doit avertir son employeur par écrit (lettre recommandée avec accusé de réception ou lettre remise en main propre contre décharge) au moins un mois avant la date à laquelle il entend prendre son congé, en précisant la date à laquelle il entend mettre fin à la suspension de son contrat de travail.

Ce congé de paternité doit nécessairement être pris dans les quatre mois suivant la naissance de l'enfant.

Toutefois, ce congé peut être reporté au-delà des quatre mois dans l'un des cas suivants :

_ Hospitalisation de l'enfant : dans ce cas, le congé de paternité doit être pris dans les quatre mois qui suivent la fin de l'hospitalisation.

– Décès de la mère : dans ce cas, le congé de paternité doit être pris dans les quatre mois qui suivent la fin du congé dont bénéficie le père en vertu des dispositions de l'article L 1225-28 du Code du Travail, c'est à dire un congé correspondant à une suspension de contrat de travail pendant une durée de 10 semaines à compter du jour de la naissance de l'enfant.

Pendant la durée de son congé paternité, l'entreprise verse le cas échéant au salarié, le complément de salaire entre le plafond de la sécurité sociale et le salaire perçu par le salarié.

### Article 4.16. COMPTE ÉPARGNE TEMPS (Dispositions de l'accord du 3 septembre 2021, prorogé par l'avenant n°1 du 30 juin 2025 et l'avenant n°2 du 30 juin 2026)

#### Article 4.16.1. Bénéficiaires du C.E.T.

Tous les salariés de la Société CSF sont susceptibles de bénéficier du Compte Epargne-Temps, dès lors qu'ils justifient d'une ancienneté dans le Groupe d'un an à la date de la demande d'ouverture du compte.

L'adhésion au C.E.T. s'effectuera sur la base du volontariat.

Les salariés intéressés devront formuler leur demande d'adhésion à l'aide du formulaire mis à leur disposition par l'entreprise.

### Article 4.16.2. Alimentation du C.E.T.

Le C.E.T. pourra être alimenté, au choix du salarié, par des jours et/ou des éléments de salaire.

Pour l'alimentation du C.E.T. les deux formulaires ci-dessous seront à utiliser chaque année d'application du présent accord :

1. un premier formulaire sera remis en mars et devra être retourné à leur Responsable hiérarchique par les salariés qui souhaitent alimenter leur C.E.T. par des jours de congés avant le 15 avril. Le modèle de ce formulaire figure en annexe 1 du présent accord. Les salariés auront également la possibilité de procéder à l'alimentation de leur CET directement via MonContactRH jusqu'au 15 avril de chaque année d'application de l'accord,

2. un second formulaire sera remis en octobre et devra être retourné à leur Responsable hiérarchique par les salariés qui souhaitent alimenter leur C.E.T. par tout ou partie de leur prime annuelle (prime de 13ème mois) ou par des JRTT/JRS ou par des jours de congés avant le 15 novembre, sans toutefois dépasser le plafond défini à l'article 2.1.1. du présent accord. Le modèle de ce formulaire figure en annexe 2 du présent accord. Les salariés auront également la possibilité de procéder à l'alimentation de leur CET directement via MonContactRH jusqu'au 15 novembre de chaque année d'application de l'accord.

Ces formulaires seront également disponibles sur le Portail Magasin ou tout autre dispositif équivalent.

Par ailleurs, dans le cadre de l'accord sur l'aménagement et l'organisation du temps de travail de l'encadrement du 22 mai 2014, les salariés cadres, dont la durée du travail est organisée sur la base d'un forfait annuel en jours, auront la possibilité de procéder à l'alimentation de leur CET des jours de travail effectués au-delà de leur forfait de 216 jours, dans les conditions et limites fixées au présent accord, directement via MonContactRH en fonction des dates de campagne de « fin de période » qui leur seront communiquées chaque année.

Pour l'alimentation du C.E.T. par tout ou partie de la prime de vacances ou de la prime d'objectifs individuels ou « rémunération variable », un formulaire spécifique sera mis à la disposition des salariés et devra être reçu par le service Paie avant le 15 du mois qui précède le mois au cours duquel la prime sera versée. Les collaborateurs auront également la possibilité de procéder à l'alimentation de leur CET directement via MonContactRH dans les mêmes délais.

#### 4.16.2.1. Alimentation du compte en temps de repos

##### 4.16.2.1.1. Cas général

Tout salarié peut décider de porter sur son compte les jours de congés et les jours de repos listés dans le présent article.

Ces placements se feront en jours ouvrables entiers :

1. Jours de congés payés : nombre entier de jours de congés payés acquis au titre de la période précédente excédant 24 jours ouvrables ;
2. Jours de repos liés à la réduction du temps de travail (JRTT et JRS – jours ouvrés). Les JRTT et JRS versés seront transformés en jours ouvrables, selon la formule suivante : nombre de JRTT / JRS versés au C.E.T. X 6/5 ;
3. Jours de congés d'ancienneté (jours ouvrés). Les jours de congés d'ancienneté seront transformés en jours ouvrables, selon la formule suivante : nombre de jours d'ancienneté versés au C.E.T. X 6/5 ;
4. Jours pour congés de fractionnement (jours ouvrables) ;
5. Jours de repos compensateur. Les jours de repos compensateurs versés seront transformés en jours ouvrables, selon la formule suivante : nombre de jours de repos compensateurs versés au C.E.T. X 6/5. Toutefois, pour des raisons techniques, il ne sera offert aux salariés la possibilité de placer des jours de repos compensateur dans le C.E.T. qu'à compter du mois d'avril 2022.

La totalité des jours de congés et de repos capitalisés ne doit pas excéder 12 jours ouvrables par année civile, dont au maximum 6 jours ouvrables de congés payés (au titre de la cinquième semaine).

##### 4.16.2.1.2. Exceptions

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

<u>Dans le cadre de la maladie, d'un accident de travail ou d'une maladie professionnelle</u>

Les salariés en arrêt de travail pour maladie, accident de travail ou maladie professionnelle à l'issue de la période de prise des congés payés et dans l'impossibilité de prendre l'ensemble de leurs congés payés à la date du 31 mai en raison de cet arrêt de travail ne perdent pas le bénéficie des jours de congés non pris mentionnés sur le bulletin de paie à fin mai.

Dans ces conditions, les salariés de retour d'arrêt pour maladie, accident de travail ou maladie professionnelle doivent prendre immédiatement leurs congés payés non pris à l'issue de leur arrêt.

Toutefois, ils peuvent affecter le solde de leurs congés (dont les éventuels jours de fractionnement et/ou jours d'ancienneté) dans le C.E.T. dans la limite de 10 jours ouvrables par an, dont au maximum 6 jours ouvrables de congés payés correspondant à la cinquième semaine de congés payés.

Par exception, les salariés ayant eu un arrêt maladie d'une durée au moins égale à 3 mois continus, un arrêt de travail pour accident de travail ou maladie professionnelle d'une durée au moins égale à 3 mois continus et reprenant une activité au cours du mois de mai (sur la base de leur horaire contractuel ou en mi-temps thérapeutique) doivent prendre immédiatement leurs congés payés non pris à l'issue de leur arrêt maladie. En cas d'impossibilité liée au bon fonctionnement du service, le salarié et le supérieur hiérarchique peuvent d'un commun accord reporter la prise des congés après le 31 mai dans un délai maximum de 5 mois.

#### 4.16.2.2. Alimentation du compte en éléments monétaires

Tout salarié peut décider d'alimenter son C.E.T. par tout ou partie de :

- sa prime annuelle (prime de 13ème mois) ;
- sa prime d'objectifs individuels ou « rémunération variable » ;
- sa prime de vacances.

#### 4.16.2.3. Alimentation du compte en jours de travail pour les cadres au forfait jours

Conformément à l'accord sur l'aménagement et l'organisation du temps de travail de l'encadrement du 22 mai 2014, lorsque le nombre de jours travaillés par le salarié cadre au forfait jours, au cours d'une période de référence, dépasse le plafond annuel défini par son forfait (216 jours), il pourra alors, dans la limite de 10 jours par année civile (dont 6 jours maximum pouvant être payés) :

- soit placer les jours travaillés excédentaires, c'est-à-dire les jours de repos non pris, sur son C.E.T. en sus des possibilités de placement prévues par le présent accord ;

- soit convertir des jours de repos en valeur monétaire après les avoir placés sur le C.E.T. pour alimenter le PERCO ou tout autre dispositif qui lui succéderait. Les sommes alors transférées sur le PERCO (ou tout autre dispositif qui lui succéderait) bénéficieront de l'abondement éventuellement prévu par l'accord régissant un tel dispositif.

## Article 4.16.3. GESTION DE L'ÉPARGNE DU C.E.T. ET DU PASSIF SOCIAL

### 4.16.3.1. Gestion des droits épargnés

Lorsque le salarié décide d'alimenter son Compte Epargne-Temps, le compte est crédité du nombre de jours ouvrables et / ou des éléments de salaire de son choix, dans la limite des dispositions du présent accord.

Le titulaire du compte sera informé :

- une fois par mois sur le bulletin de paie, des droits exprimés en jours de repos et des éléments de salaire figurant sur son Compte Epargne-Temps ;

- et une fois par an, de la valorisation financière des droits épargnés sur son Compte Epargne-Temps à savoir les jours de repos et éléments de salaire épargnés.

Dans les hypothèses où les jours de repos doivent être convertis en valeur monétaire, ils le seront au regard du salaire brut de base à la date de conversion, selon la formule suivante :

$$\frac{\text{Salaire mensuel brut de base X nombre de jours à convertir}}{26}$$

Dans les hypothèses où les éléments de salaire placés sur le C.E.T. sont convertis en jours de congés, ils le seront selon le salaire brut de base à la date d'utilisation, selon la formule suivante :

$$\frac{\text{Eléments de salaire épargnés X 26}}{\text{Salaire brut de base au moment de la liquidation}}$$

Pour la gestion des droits liés à l'utilisation du Compte Epargne-Temps, plusieurs compteurs distincts apparaissent en paie :

- un compteur dédié exclusivement au reliquat de congés payés (CPR) transféré au 31 mai 2005 ;

- un compteur dédié exclusivement aux jours de PIEC (plan individuel d'épargne congés) ;

- des compteurs en jours, identifiant le nombre de jours de CP épargnés sur le C.E.T. et les autres jours de repos épargnés ;
- un compteur monétaire alimenté par les éléments de salaire placés sur le C.E.T. à l'initiative du salarié.

#### 4.16.3.2. Gestion du passif social

Afin de limiter les risques liés à l'évolution du passif social de la société CSF, les parties conviennent de limiter à 50 jours le nombre de jours ouvrables pouvant être épargnés à l'initiative du salarié.

Dès lors que ce plafond sera atteint, le salarié ne pourra plus alimenter en jours son C.E.T., avant que tout ou partie des droits épargnés ait été utilisée, afin que leur valeur soit réduite en deçà du plafond fixé au présent article.

Par ailleurs, les droits acquis dans le C.E.T., convertis en unités monétaires, ne peuvent dépasser le montant maximum des droits garantis par l'AGS. La partie des droits dépassant ce plafond sera automatiquement liquidée.

#### 4.16.3.3. Dispositions spécifiques aux salariés de plus de 50 ans

Sous réserve du plafond prévu au 3ème alinéa de l'article 3.2 en matière de gestion du passif social, pour les salariés ayant plus de 50 ans et uniquement en vue de préparer un congé de fin de carrière, le nombre total de jours de congés et de repos pouvant être capitalisés est plafonné à 19 jours ouvrables par an.

Le plafond total de jours ouvrables pouvant être épargnés à l'initiative du salarié, par dérogation au plafond mentionné à l'alinéa 1 de l'article 3.2 du présent accord, est fixé, selon la tranche d'âge à laquelle appartient le salarié, pour les salariés âgés de plus de 50 ans et uniquement en vue de préparer un congé de fin de carrière, comme suit :

- Pour les salariés âgés de plus de 50 ans et de moins de 53 ans : 150 jours ;
- Pour les salariés âgés de 53 ans et de moins de 58 ans : 155 jours ;
- Pour les salariés âgés de 58 ans et plus : 160 jours.

Au-delà des plafonds mentionnés ci-dessus, pour les salariés de plus de 50 ans, les jours placés dans le C.E.T. pourront être transférés sur le PEG ou sur le PERCO (ou tout autre dispositif qui lui succèderait), selon le choix du salarié.

## Article 4.16.4. Utilisation du C.E.T.

### 4.16.4.1. Utilisations en jours

Les droits épargnés au Compte Epargne-Temps 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 (congé individuel de formation, congé pour création d'entreprise, congé de solidarité internationale, un congé de transition professionnelle, congé sabbatique) ;
- un congé lié à la famille (congé parental d'éducation, un congé de proche aidant, un congé de solidarité familiale, un congé de présence parentale) ;
- un congé de fin de carrière.

Lors de l'utilisation du C.E.T., les jours prélevés dans le compte seront par ordre pris sur les congés payés, sur les congés d'ancienneté, sur les congés de fractionnement versés dans le compte, puis sur les JRTT ou JRS (jours de repos alloués aux salariés en forfait annuel en jours), et enfin sur les éléments de salaire.

#### 4.16.4.1.1. Le congé pour convenance personnelle

Le salarié peut demander à prendre un congé pour convenance personnelle financé partiellement ou en totalité par des droits inscrits au Compte Epargne-Temps. Ce congé pourra être d'une journée isolée ou d'une durée plus longue.

Il doit avoir préalablement utilisé ses droits à congés payés dus au titre de la dernière période de référence.

La demande de congé doit être formulée un mois avant la date de départ effective quelque soit le statut des salariés, par lettre recommandée avec accusé de réception ou remise en mains propres contre décharge, au responsable hiérarchique du salarié (directeur de magasin ou chef de service), sauf pour les congés de courte durée (1 jour isolé) où ce délai de prévenance est porté à 15 jours. Ces délais pourront toutefois être réduits avec l'accord du responsable hiérarchique du salarié.

La Direction accusera réception de la demande du salarié par écrit.

Cette période peut être accolée à des congés payés.

Les règles d'acceptation liées aux nécessités du service sont celles applicables au type de congé demandé hormis lorsqu'il s'agit d'un congé pour convenance personnelle qui sera accepté dès lors que le délai de prévenance a été respecté par le salarié.

#### 4.16.4.1.2. Les congés de longue durée

Les catégories de congés de longue durée pouvant être financées par un Compte Epargne-Temps sont les suivantes :

- un congé individuel de formation ;
- un congé pour création d'entreprise ;
- un congé de solidarité internationale ;
- un congé de transition professionnelle ;
- un congé sabbatique.

Les règles d'acceptation liées aux nécessités du service sont celles applicables au type de congé demandé.

Le formulaire pour l'utilisation du C.E.T. tel que décrit dans le présent article figure en annexe 3 du présent accord.

En cas d'utilisation du Compte Epargne-Temps pour le financement d'un congé de solidarité internationale ou d'un congé individuel de formation non pris en charge ou pris en charge partiellement par le FONGECIF, l'épargne utilisée par le salarié est abondée de 15% par l'entreprise.

#### 4.16.4.1.3. Les congés liés à la famille

Le C.E.T. peut être utilisé pour financer :

- un congé parental d'éducation,
- un congé de proche aidant,
- un congé de solidarité familiale,

- un congé de présence parentale.

Les règles d'acceptation liées aux nécessités du service sont celles applicables au type de congé demandé.

Le formulaire pour l'utilisation du C.E.T. tel que décrit dans le présent article figure en annexe 3 du présent accord.

#### 4.16.4.1.4. Le congé de fin de carrière

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

Tout salarié âgé d'au moins 55 ans, justifiant d'une ancienneté minimale d'un an au sein du Groupe, qui est susceptible de remplir à échéance les conditions d'accès à la retraite à taux plein peut demander à bénéficier d'un congé de fin de carrière à temps complet ou à temps partiel en utilisant le solde de son Compte Epargne-Temps dans la période précédant immédiatement son départ à la retraite à taux plein.

La demande de congé de fin de carrière à temps complet ou à temps partiel formulée par le salarié ne pourra pas être refusée par le Responsable hiérarchique, sous réserve que le salarié remplisse toutes les conditions pour pouvoir bénéficier d'un congé de fin de carrière et respecte les conditions de formalisme définies par le présent article.

<u>Congé de fin de carrière à temps complet</u>

Les présentes dispositions concernant le congé de fin de carrière à temps complet se substituent à toute autre disposition prévue dans un éventuel accord applicable à la société CSF ou toute pratique ayant le même objet, à l'exception des dispositifs spécifiques de Congé de Fin de carrière instaurés par l'accord d'anticipation et d'accompagnement de la transformation sociale (GPEC) du 12 mars 2019 et son avenant n°2 adaptant les outils de la GPEC aux enjeux de la transformation des Sièges et Fonctions support du groupe Carrefour du 22 février 2021 et par l'accord instituant un congé de fin de carrière pour les salariés dont le magasin hypermarché ou supermarchés Carrefour serait concerné par un projet de mise en location-gérance ou de passage en franchise du 22 février 2021.

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

Lorsque les droits épargnés sur le C.E.T. sont suffisants pour lui assurer un congé de fin de carrière à temps complet jusqu'à l'ouverture du droit à la retraite à taux plein, le salarié concerné doit en demander le bénéfice par écrit au moins 6 mois avant le début du congé. Ce délai pourra toutefois être réduit avec l'accord du responsable hiérarchique du salarié.

Le salarié qui prend un congé de fin de carrière s'oblige à utiliser l'ensemble des droits qui figurent sur le compte et à le solder.

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 autre activité salariée, sauf pour les salariés à temps partiel.

Les salariés ayant bénéficié d'un congé de fin de carrière à temps complet percevront au moment de leur départ à la retraite, dès lors que les conditions d'attribution fixées par la convention collective sont remplies, l'indemnité conventionnelle de départ à la retraite calculée conformément aux dispositions conventionnelles et sur la base, selon la formule la plus avantageuse pour l'intéressé, des rémunérations perçues au cours des 12 ou des 3 derniers mois précédant la rupture du contrat de travail, et notamment pendant le congé de fin de carrière, étant entendu que dans cette dernière hypothèse, toute prime ou autre élément de salaire de caractère annuel ou exceptionnel qui aura été versé pendant cette période des 3 derniers mois précédant la rupture du contrat de travail sera pris en compte au prorata temporis.

<u>Congé de fin de carrière à temps partiel</u>

Les présentes dispositions concernant le congé de fin de carrière à temps partiel ne se cumulent pas avec toute autre disposition prévue dans un éventuel accord applicable à la société CSF, notamment celles de l'accord Intergénérationnel du 3 février 2017 prorogé par son avenant de révision du 14 février 2020 ou toute pratique ayant le même objet.

Le congé de fin de carrière à temps partiel doit permettre au salarié de dégager une disponibilité nouvelle dans son emploi du temps au cours des 12 mois précédent son départ à la retraite. Ainsi les parties conviennent que la mise en œuvre d'un tel congé doit conduire à une réduction du nombre d'heures travaillées sur la semaine pour les salariés employés et agents de maîtrise, ou à une réduction du nombre de jours travaillés pour les salariés cadres.

La demande de congé de fin de carrière à temps partiel doit être formulée en respectant les mêmes conditions, notamment de formalisme et de délai, que celles applicables au congé de fin de carrière à temps complet.

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

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

- 15 heures minimum par semaine pour les salariés employés ou agents de maîtrise ;

- 3 jours minimum par semaine pour les salariés cadres en forfait jours.

Les salariés ayant bénéficié d'un congé de fin de carrière à temps partiel percevront au moment de leur départ à la retraite, dès lors que les conditions d'attribution fixées par la convention collective sont remplies, l'indemnité conventionnelle de départ à la retraite calculée conformément aux dispositions conventionnelles et sur la base, selon la formule la plus avantageuse pour l'intéressé, des rémunérations perçues au cours des 12 ou des 3 derniers mois précédant la rupture du contrat de travail, et notamment pendant le congé de fin de carrière, étant entendu que dans cette dernière hypothèse, toute prime ou autre élément de salaire de caractère annuel ou exceptionnel qui aura été versé pendant cette période des 3 derniers mois précédant la rupture du contrat de travail sera pris en compte au prorata temporis.

<u>Départ de l'entreprise à l'issue du congé de fin de carrière</u>

Au moment de son départ, quelle qu'en soit la cause (retraite, licenciement, …), le salarié percevra l'indemnité de rupture prévue par les dispositions légales ou conventionnelles, si elle est due.

En cas de départ avant le terme du congé de fin de carrière, l'indemnité légale ou conventionnelle de rupture éventuellement due sera calculée conformément aux dispositions légales ou conventionnelles applicables et sur la base, selon la formule la plus avantageuse pour l'intéressé, des rémunérations perçues au cours des 12 ou des 3 derniers mois précédant la rupture du contrat de travail, et notamment pendant le congé de fin de carrière, étant entendu que dans cette dernière hypothèse, toute prime ou autre élément de salaire de caractère annuel ou exceptionnel qui aura été versé pendant cette période des 3 derniers mois précédant la rupture du contrat de travail sera pris en compte au prorata temporis.

#### 4.16.4.1.5. Utilisation du C.E.T pour le don de congé

Conformément aux dispositions de l'accord sur le don de congés de la Société CSF en date du 20 décembre 2018 actuellement en vigueur (ou tout nouvel accord portant sur le sujet qui s'y substituerait), le salarié peut utiliser les jours de congés épargnés sur son C.E.T. afin de faire un don de congés à un collègue.

#### 4.16.4.1.6. Délai et procédure d'utilisation du C.E.T. pour la prise d'un congé

Sauf pour les salariés âgés de plus de 50 ans, le congé doit être pris avant l'expiration d'une période de 10 ans à compter du jour où le salarié a atteint le plafond de 50 jours ouvrables.

A l'issue de ce délai, il sera demandé au salarié de prendre un congé pour utiliser tout ou partie des droits acquis ou de les placer dans le PEG/PERCO (ou tout autre dispositif qui lui succèderait).

Lorsqu'un salarié a un enfant âgé de moins de 16 ans à l'expiration du délai de 10 ans ou un enfant handicapé quel que soit son âge, ou bien lorsqu'un des parents de ce salarié est dépendant ou âgé de plus de 75 ans, le délai peut être allongé de 3 années supplémentaires, ce qui le porte à 13 ans.

#### 4.16.4.1.7. Situation du salarié pendant et après le congé (y compris congé de fin de carrière)

Le congé est rémunéré mensuellement, sur la base du salaire que le salarié perçoit au moment de son départ en congé, dans la limite du nombre de jours épargnés.

Les sommes versées pendant la prise des différentes formes de congés rentrent dans l'assiette de calcul des charges sociales et fiscales.

Pendant cette période de congés indemnisés, le contrat du salarié est suspendu, et les obligations du salarié subsistent (loyauté, discrétion…). Cependant pour les périodes de congés indemnisées inférieures ou égales à 1 mois et pour la période de congé de fin de carrière à temps partiel, le contrat du salarié ne sera pas suspendu.

Le salarié reste inscrit aux effectifs de l'établissement, et reste donc, le cas échéant, éligible et électeur aux élections professionnelles (dans les conditions définies par la loi).

Pendant la durée du congé, chacune des parties peut mettre fin au contrat de travail dans les conditions de forme et de fond exigées par la loi.

La maladie ou l'accident n'a pas d'incidence sur la durée initialement prévue du congé et n'interrompt pas le versement de l'indemnité.

La période de congé rémunérée par le C.E.T. est assimilée à du travail effectif pour le calcul des congés payés, de la prime annuelle et de l'ancienneté, sauf pour les éléments de salaire convertis en jours pour la prise du C.E.T.

Pendant son congé, le salarié continue à cotiser et à bénéficier des régimes de prévoyance « maladie – chirurgie » et « incapacité – invalidité – décès » dans les mêmes conditions que les salariés actifs.

**Réintégration**

Le salarié ayant pris un congé C.E.T., accolé ou non à un autre congé tel que le congé sabbatique, le congé parental ou autre, est réintégré à l'issue du congé à son précédent poste et aux mêmes conditions de rémunération qu'avant son départ si la durée totale du congé est inférieure à trois mois. Si la durée du congé est supérieure à 3 mois, le salarié est réintégré à l'issue du congé dans un emploi équivalent et aux mêmes conditions de rémunération qu'avant son départ, revalorisée en fonction des augmentations générales de salaire qui ont pu avoir lieu durant son absence.

Dans le cadre d'un congé de fin de carrière, le salarié partira à la retraite au terme de ce congé.

#### 4.16.4.1.8. Retour anticipé du salarié

Le salarié pourra mettre fin prématurément à son congé dans les cas suivants : mariage, divorce, invalidité, surendettement, chômage du conjoint, décès d'un parent ou d'un enfant ou décès du conjoint, du cosignataire d'un pacte civil de solidarité ou du concubin (sous production d'un certificat de vie commune ou de concubinage).

Il devra en informer son responsable hiérarchique et produire un justificatif par lettre recommandée avec accusé de réception ou par courrier remis en mains propres contre décharge.

En outre, l'employeur peut autoriser le salarié à revenir dans l'entreprise avant le terme du congé.

En cas de retour anticipé, les droits acquis sur le C.E.T. et non pris sont conservés sur le compte.

### 4.16.4.2. Utilisation de l'épargne sous la forme monétaire

#### 4.16.4.2.1. L'utilisation du C.E.T. dans le cadre de l'épargne salariale

Le salarié peut utiliser ses droits affectés sur le C.E.T. (que l'alimentation soit en jours ou sous forme monétaire) pour alimenter le PEG ou le PERCO (ou tout autre dispositif qui lui succéderait), conformément aux accords régissant ces dispositifs.

Il est précisé que sont exclus de ce transfert les jours acquis au titre de la cinquième semaine de congés payés.

#### 4.16.4.2.2. L'utilisation du C.E.T. sous forme monétaire

Le salarié a la possibilité de demander le déblocage, sous forme monétaire des droits acquis au Compte Epargne-Temps (que l'alimentation soit en jours ou sous forme monétaire), sur justificatifs, dans les cas suivants et dans les limites définies par le présent article :

1. Mariage de l'intéressé ou conclusion d'un pacte civil de solidarité par l'intéressé,
2. Naissance ou arrivée au foyer d'un enfant en vue de son adoption,
3. Divorce ou dissolution d'un pacte civil de solidarité ou séparation du concubin (sous production d'un certificat de vie commune ou de concubinage), décès du conjoint ou du cosignataire d'un pacte civil de solidarité, ou d'un enfant,
4. Perte d'emploi du conjoint, du cosignataire d'un pacte civil de solidarité ou du concubin (sous production d'un certificat de vie commune ou de concubinage) ;
5. Acquisition ou agrandissement de la résidence principale ;
6. Suite à des problèmes de santé entraînant une hospitalisation d'une durée supérieure à deux mois, continus ou discontinus, au cours des 12 mois précédant la demande,
7. Invalidité totale ou partielle du salarié, reconnue par la sécurité sociale,
8. Invalidité du conjoint ou du cosignataire d'un pacte civil de solidarité, reconnue par la sécurité sociale,
9. 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.

Le déblocage exceptionnel est autorisé dans la limite de 10 jours par an, sauf en cas de surendettement où elle pourra être portée à 20 jours.

En tout état de cause, conformément aux textes en vigueur, la monétisation du C.E.T. ne peut avoir lieu sur les jours épargnés au titre de la cinquième semaine de congés annuels.

Dans ces hypothèses, le déblocage est réalisé à la demande du salarié, sur présentation d'un justificatif et dans les 3 mois suivant l'événement correspondant.

Le salarié peut également, sur présentation d'un justificatif, demander le déblocage des droits acquis sur son Compte Épargne-Temps pour le financement du rachat de trimestres de cotisations ou d'années incomplètes de cotisations dans les conditions prévues par la législation en vigueur.

Ces dispositions peuvent se cumuler avec les dispositions prévues par le protocole d'accord sur les négociations annuelles obligatoires 2017 – mesures sociales, en date du 2 mars 2017.

**Protocole d'accord sur les négociations annuelles obligatoires 2026**

Conformément au protocole d'accord sur les négociations annuelles obligatoires 2026, pour répondre à la demande de certains salariés, les parties conviennent de permettre aux collaborateurs qui le souhaitent, pour l'année 2026, 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 2026.

Il est rappelé que la monétisation ne doit pas porter sur les jours épargnés au titre de la 5ème semaine de congés payés.

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.

#### 4.16.4.2.3. Campagnes de monétisation des jours épargnés sur le C.E.T.

Pendant la durée d'application du présent accord, il sera offert deux fois par an, la possibilité aux salariés CSF, de monétiser l'ensemble de leur épargne du C.E.T., à l'exception des jours épargnés au titre de la cinquième semaine de congés payés, selon les périodicités détaillées ci-après.

Les campagnes de monétisation seront réalisées aux mois de janvier et de juin de chaque année d'application du présent accord, à compter du mois de janvier 2022.

Le salarié qui a déjà utilisé sous forme monétaire une partie des droits acquis au Compte Epargne-Temps en application de l'article 4.2.2 du présent accord pourra également bénéficier de la mesure, sur l'ensemble des droits restants sur son compte, à l'exception des jours épargnés au titre de la cinquième semaine de congés payés.

Cette monétisation n'entraînera pas la fermeture du C.E.T.

### Article 4.16.5. Cessation du C.E.T. & Transfert du compte

#### 4.16.5.1. Cessation du C.E.T.

Le C.E.T. n'est plus alimenté en cas de cessation de l'accord, quel qu'en soit le motif.

#### 4.16.5.1.1. Cessation du C.E.T. à la demande du salarié

Le C.E.T. peut être clôturé à la demande écrite du salarié.

En cas de clôture du compte, le salarié pourra demander le règlement :

1. Sous forme monétaire de tout ou partie des jours placés sur le C.E.T., le solde éventuel devant être utilisé pour la prise d'un congé dans un délai de 15 mois.
2. En tout état de cause, conformément aux textes en vigueur, la monétisation du C.E.T. ne peut avoir lieu sur les jours épargnés au titre de la cinquième semaine de congés payés.
3. Des éventuels éléments monétaires placés et disponibles sur le C.E.T. La valeur liquidative est égale à celle mentionnée dans le compteur C.E.T.

#### 4.16.5.1.2. Autres cas de cessation du C.E.T.

Dans le cas d'une fusion, d'une cession, d'une scission ou d'un changement d'activité, les droits épargnés seront transférés chez le nouvel employeur selon les modalités de gestion du C.E.T. du nouvel employeur.

Si le nouvel employeur ne dispose pas de C.E.T., l'accord de C.E.T. de la société CSF continue de produire ses effets auprès des anciens salariés CSF jusqu'à l'entrée en vigueur d'un nouvel accord C.E.T. qui lui est substitué ou à défaut pour une durée d'un an à compter de l'expiration du préavis conformément aux dispositions légales en vigueur.

Dans ces cas de fusion, cession ou scission, les salariés peuvent par ailleurs demander la cessation de leur C.E.T. avant la date de réalisation de l'opération, selon les modalités définies à l'article 5.1.1.

Le C.E.T. est également clôturé automatiquement en cas de rupture du contrat de travail, en cas de mutation individuelle ou de transfert individuel vers une société du Groupe CARREFOUR ne disposant pas de Compte Epargne-Temps. Dans le cas d'un transfert individuel vers une société n'appartenant pas au Groupe CARREFOUR, le C.E.T. sera automatiquement clôturé.

Une indemnité compensatrice est alors versée au salarié d'un montant égal aux droits acquis dans le cadre du C.E.T.

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

#### 4.16.5.2. Transfert du C.E.T.

En cas de mobilité du salarié à l'intérieur du Groupe CARREFOUR mais hors de la société CSF, le Compte Epargne-Temps sera transféré vers la société d'accueil dans la mesure où celle-ci aura mis en place un dispositif identique de Compte Epargne-Temps.

Pour les salariés bénéficiant, avant leur transfert au sein de la société CSF, d'un Compte Epargne- Temps dans une autre société du Groupe CARREFOUR, les jours inscrits à leur crédit dans leur ancien C.E.T. seront automatiquement transférés dans le C.E.T. de la Société CSF. Dans ce cas, si les jours placés dans le C.E.T. de la société précédente sont des jours ouvrés, ils seront convertis en jours ouvrables au moment du transfert dans le C.E.T. de la Société CSF.

#### Article 4.16.6. Suivi du dispositif et information des représentants du personnel

Le CSE Central et les CSE d'Établissement seront informés une fois par an, du fonctionnement du C.E.T. Pour ce faire, l'employeur remettra un rapport de synthèse indiquant par catégorie socioprofessionnelle :

1. le nombre de salariés titulaires d'un C.E.T. ;
2. le nombre de jours moyens épargnés dans le C.E.T. ainsi que les minima et maxima ;
3. le montant total épargné en éléments monétaires ;
4. l'utilisation de l'épargne ;
5. un point sur le nombre de salariés âgés de plus de 50 ans ayant un C.E.T ;
6. le nombre de congés de fin de carrière, à temps complet et à temps partiel, pris dans l'année.

Le bilan annuel sera également envoyé par message électronique aux Délégués Syndicaux Centraux des Organisations syndicales représentatives signataires du présent accord.

#### Article 4.16.7. Communication

A l'occasion de la signature de ce nouvel accord, une campagne de communication sera effectuée auprès des salariés par voie d'affichage afin d'expliquer le fonctionnement du C.E.T. Cette communication sera également mise à disposition sur le Portail Market.

Une information spécifique sur le fonctionnement du C.E.T. se formalisant par un affichage sur site (magasins et sièges) sera également effectuée chaque année d'application du présent accord.

Un encart d'information relatif aux deux campagnes annuelles d'alimentation du C.E.T. sera également inséré dans la « lettre RH » ou autre dispositif équivalent, annexée aux bulletins de salaire, chaque année, et ce pendant la durée d'application du présent accord.

Les formulaires d'alimentation à destination des salariés seront à la disposition des Directeurs de magasin et des Responsables hiérarchiques des sièges chaque année d'application du présent accord. Les modèles de ces formulaires figurent en annexes 1 et 2 du présent accord. Ils seront également disponibles sur le Portail Market et Mon ContactRH.

### Article 4.17. ACCORD SUR LE DON DE CONGÉS AU SEIN DE LA SOCIÉTÉ CSF (Accord du 10 janvier 2022 prorogé par avenant du 31 décembre 2025)

#### Article 4.17.1. Champ d'application

Le présent accord s'applique à l'ensemble des salariés de la société CSF, sans condition d'ancienneté et quel que soit leur statut.

Ce dispositif s'organise par région, c'est-à-dire que seuls les salariés appartenant à une même région ou au Siège National pourront faire un don pour un salarié de la même région. Un appel au don sera organisé au niveau national, lorsque le recueil de dons obtenus à l'issue de la campagne opérée au niveau de la région ne permet pas de couvrir le besoin de jours déterminé par le médecin dans le certificat médical (enfant gravement malade) ou la durée fixée par le salarié dans la limite légale (proche aidant et enfant décédé) et lorsque le compteur collectif national spécifique n'a pas permis de compléter le besoin de jours déterminé par le médecin dans le certificat médical (enfant gravement malade) ou la durée fixée par le salarié dans la limite légale (proche aidant et enfant décédé)

### Article 4.17.2. DONS DE CONGÉS : LES ACTEURS

#### 4.17.2.1. Bénéficiaire du don

##### 4.17.2.1.1. Concernant le dispositif de don de congés au bénéfice des parents d'enfants gravement malades

Conformément à l'article I du présent accord, l'ensemble des salariés de CSF peut bénéficier du dispositif du don de congés prévu pour les parents d'enfants gravement malades, à condition de remplir cumulativement, les conditions ci-dessous.

- Le collaborateur qui désire bénéficier de ce dispositif doit assumer la charge d'un enfant de moins de 25 ans atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité rendant indispensable une présence soutenue et des soins contraignants.

- Un certificat médical détaillé, établi par le médecin qui suit l'enfant au titre de la maladie, du handicap, ou de l'accident, doit attester de la gravité de la pathologie ou du handicap ainsi que du caractère indispensable de la présence et des soins contraignants.

##### 4.17.2.1.2. Concernant le dispositif de don de congés au bénéfice des parents d'enfants décédés

Conformément à l'article I du présent accord, l'ensemble des salariés de CSF peut bénéficier du dispositif du don de congés prévu pour les parents d'un enfant décédé, à condition de remplir cumulativement, les conditions ci-dessous.

- Ce dispositif est ouvert au bénéfice du salarié dont l'enfant âgé de moins de 25 ans est décédé ou au titre du décès de la personne de moins de 25 ans à sa charge effective et permanente.
- Le certificat de décès de l'enfant ou de la personne de moins de 25 ans à sa charge effective et permanente.

#### 4.17.2.1.3. Concernant le dispositif de don de congés au bénéfice des proches aidants

Conformément à l'article I du présent accord, l'ensemble des salariés de CSF peut bénéficier du dispositif du don de congés prévu pour les proches aidants, à condition de remplir cumulativement les conditions ci-dessous.

- Le proche aidé doit être soit :

- le conjoint ou le partenaire de PACS ou le concubin du salarié bénéficiaire ;

- le descendant du salarié bénéficiaire ou le descendant du conjoint ou du partenaire de PACS ou du concubin du salarié bénéficiaire ;

- l'ascendant du salarié bénéficiaire ou l'ascendant du conjoint ou du partenaire de PACS ou du concubin du salarié bénéficiaire ;

- le collatéral jusqu'au 4e degré du salarié bénéficiaire ou le collatéral jusqu'au 4e degré du conjoint ou du partenaire de PACS ou du concubin du salarié bénéficiaire (frères ou sœurs, neveux, nièces, oncles, tantes, cousins germains, grand-oncles ou grandes tantes, petits neveux ou nièces) ;

- une personne âgée ou handicapée avec laquelle le salarié bénéficiaire réside ou entretient des liens étroits et stables, à qui il vient en aide de manière régulière et fréquente, à titre non professionnel, pour accomplir tout ou partie des actes ou des activités de la vie quotidienne.

- Pour bénéficier du don, le salarié bénéficiaire doit venir en aide à une personne atteinte d'une perte d'autonomie d'une particulière gravité ou présentant un handicap.

- La demande de don de congés au bénéfice du proche aidant est accompagnée des pièces suivantes :

1° Une déclaration sur l'honneur du lien familial du demandeur avec la personne aidée ou de l'aide apportée à une personne âgée ou handicapée avec laquelle il réside ou entretient des liens étroits et stables ;

2° Une déclaration sur l'honneur du demandeur précisant qu'il n'a pas eu précédemment recours, au long de sa carrière, à un congé de proche aidant ou bien la durée pendant laquelle il a bénéficié de ce congé ;

3° Lorsque la personne aidée est un enfant handicapé à la charge du demandeur, au sens de l'article L. 512-1 du code de la sécurité sociale, ou un adulte handicapé, une copie de la décision prise en application de la législation de sécurité sociale ou d'aide sociale subordonnée à la justification d'un taux d'incapacité permanente au moins égal à 80 % ;

4° Lorsque la personne aidée souffre d'une perte d'autonomie, une copie de la décision d'attribution de l'allocation personnalisée d'autonomie au titre d'un classement dans les groupes I, II et III de la grille nationale mentionnée à l'article L. 232-2 du code de l'action sociale et des familles.

#### 4.17.2.1.4. Consommation par le salarié bénéficiaire de toutes les possibilités d'absences

Au préalable de la prise de congés offerts par les collègues, le salarié devra avoir consommé toutes les possibilités d'absences, c'est-à-dire :

- les congés payés,

- les JRTT ou les JRS,

- les congés d'ancienneté,

- les congés de fractionnement,

- les jours épargnés sur le CET,

- les absences autorisées pour enfant malade (*une journée d'absence rémunérée par année civile*) ou hospitalisé (*8 jour d'absence rémunérés pour un enfant de moins de 16 ans et un jour d'absence payé par année civile pour un enfant de plus de 16 ans*).

Pour les salariés en contrat à durée déterminée (CDD), le bénéfice de ce dispositif ne pourra en aucun cas prolonger le terme du contrat de travail, ni générer le paiement des jours offerts sur le solde de tout compte.

### 4.17.2.2. Donateur et congés cessibles

Tout salarié CSF, sans condition d'ancienneté, a la possibilité de faire un don de congés à un collègue appartenant à une même région, ou au Siège National, voire à tout salarié CSF, quelque soit sa région d'appartenance, en cas d'appel au don au niveau national mis en place dans les conditions prévues à l'article I du présent accord.

Chaque don se fait sur la base du volontariat, sans contrepartie et de façon anonyme. Il revêt un caractère définitif, sans possibilité pour le donateur de revenir sur son don.

Les jours de congés pouvant être cédés doivent être des jours de congés ou de repos acquis et non en cours d'acquisition. Il peut s'agir des jours suivants :

- congés au titre de la cinquième semaine de congés payés,

- JRTT ou JRS,

- congés d'ancienneté,

- congés de fractionnement,

- jours épargnés sur le CET.

Le don de congés sera exprimé sous la forme d'un jour entier de congé. Il n'est pas possible de faire un don d'une demi-journée de congé.

Afin de préserver le repos des salariés donateurs et de garantir leur santé et leur sécurité, il convient de limiter le nombre de jours pouvant être cédés à six jours ouvrables par année civile.

### Article 4.17.3. Modalités du don

#### 4.17.3.1. Recueil des dons

Le salarié souhaitant bénéficier de ce dispositif devra adresser sa demande accompagnée des justificatifs correspondant à sa situation et évoqués aux articles II 1.1 ou II.1.2 ou II.1.3 du présent accord auprès du service de la DRH de région ou du Siège National dont il relève. Une copie de ces éléments devra être adressée pour information au Directeur de l'établissement dont il relève ou à son Responsable de service.

La DRH organisera une campagne d'appel au don d'une durée de deux semaines par le biais d'un affichage ou de tout autre moyen de communication. Cette campagne sera relayée sur le Portail Market et par les Directeurs d'établissement ou Responsables de service lors des briefs ou des réunions de service.

Dans la mesure du possible, le certificat médical adressé à la DRH devra indiquer la durée d'absence nécessaire pour accompagner la personne malade ou handicapée ou en perte d'autonomie ou victime d'un accident. L'appel au don sera fait en précisant ainsi le nombre de jours nécessaires. Les souhaits de dons excédant la période d'absence demandée seront refusés.

En tout état de cause, le don est limité pour une seule et même campagne, à 60 jours ouvrés.

Par ailleurs, à défaut de précision du nombre de jours nécessaires sur le certificat médical, l'appel au don pourra permettre de collecter au maximum 60 jours ouvrés.

Si les dons récoltés au sein de la région ou du Siège National, à l'issue de la campagne d'appel au don d'une durée de deux semaines ne couvrent pas la durée d'absence indiquée sur le certificat médical et si le compteur collectif national spécifique ne permet pas non plus de compléter la durée d'absence requise, la campagne d'appel au don sera ouverte au niveau national.

Il pourra être organisé par salarié et pour un même événement jusqu'à trois campagnes d'appel au don, sur présentation de justificatifs évoqués aux articles II.1.1 et II.1.2 et II.1.3.

La DRH et les Directeurs d'établissement ou Responsable de service s'engagent à ne pas communiquer sur les identités du donateur ou du bénéficiaire du don afin de garantir l'anonymat et le respect de la vie privée. Seule l'identité du bénéficiaire du don pourra être communiquée par la DRH et les Directeurs d'établissement ou Responsables de service à la demande du bénéficiaire notamment pour favoriser l'appel au don.

Le recueil des dons se fera via un formulaire disponible auprès du Directeur de l'établissement ou Responsable de service ou sur le Portail Market. Le Directeur de l'établissement ou Responsable de service devra transmettre les formulaires reçus à la DRH de la région concernée ou du Siège National qui comptabilisera les dons.

#### 4.17.3.2. Abondement des jours par la société CSF

Dans un esprit de solidarité et d'entraide, la société CSF, à l'issue de la première campagne d'appel au don de congés, fera don d'un abondement en jours représentant 15% des jours de congés donnés au salarié bénéficiaire au niveau de la région ou du Siège National et le cas échéant au niveau national, arrondi au nombre entier le plus proche. En tout état de cause, la société CSF fera don d'un abondement de trois jours minimum.

Ces jours d'abondement ne sont pas comptabilisés dans le plafond de 60 jours ouvrés précité.

Il est précisé que les jours affectés au compteur collectif national spécifique « don de congés » et reversés au salarié bénéficiaire dans les conditions de l'article IV du présent accord ne feront pas l'objet d'un abondement par la société CSF.

De même, la Société CSF ne procédera à un abondement de jours qu'à l'issue de la première campagne d'appel au don de congés, organisée pour un même salarié et pour un même évènement. Aucun abondement ne sera donc effectué par la Société à l'issue des éventuelles deuxième et troisième campagnes d'appel au don, organisées pour un même salarié et pour un même évènement.

#### 4.17.3.3. Utilisation des dons par le bénéficiaire

Le bénéficiaire du don ne pourra utiliser les jours de congés offerts qu'après avoir utilisé toutes les possibilités d'absences évoquées à l'article II. 1.4 du présent accord.

Les dons de congés donneront lieu à des jours ouvrés d'absence à prendre par le bénéficiaire.

Les dons pourront être pris de la façon suivante :

- immédiatement après l'appel au don et sans fractionnement. Il n'est alors pas nécessaire de respecter un délai de prévenance ;

- ultérieurement avec fractionnement (ou sans fractionnement). Le bénéficiaire devra alors définir un calendrier prévisionnel de la prise de ces congés. Un délai de prévenance de 2 semaines devra alors être respecté avant la prise du 1er congé.

Le salarié ayant souhaité un fractionnement de son congé pourra à tout moment demander à basculer sur un congé continu.

La prise des jours d'absence devra se faire par journée entière.

Un jour donné par un salarié, quelque soit son salaire, correspond à un jour d'absence ouvré pour le salarié bénéficiaire, quelque soit son salaire. Ainsi, durant la prise de jours offerts, le bénéficiaire se verra maintenir sa rémunération durant son absence.

Cette période d'absence est assimilée à du temps de travail effectif pour la détermination des droits que le salarié tient de son ancienneté.

Les jours donnés doivent obligatoirement être pris dans le cadre prévu par le présent accord. Ils ne peuvent notamment pas alimenter le compte épargne temps.

Si les jours de don de congés n'ont pas tous été utilisés par le salarié bénéficiaire, ces derniers seront affectés dans un compteur collectif national spécifique « don de congés » prévu à l'article IV du présent accord.

Dans le cas où le salarié bénéficiaire viendrait à quitter la Société avant d'avoir utilisé l'ensemble des jours donnés, ces jours ne pourront lui être payés dans le cadre du solde de tout compte. Ils seront dès lors reversés au sein du compteur collectif national spécifique « don de congés ».

### Article 4.17.4. Compteur collectif national spécifique « don de congés »

Il est créé au sein de la Société CSF, un compteur collectif spécifique « don de congés » au niveau national, au sein duquel sont affectés les jours de don de congés qui ont été donnés dans le cadre de précédentes campagnes de dons, et qui n'ont pas été utilisés par le salarié bénéficiaire dans les conditions précisées à l'article III.3.

Ce compteur collectif national spécifique « don de congés » aura vocation à répondre à une situation dans laquelle une campagne au niveau de la région n'aurait pas permis de couvrir l'intégralité des besoins en jours de congés d'un salarié bénéficiaire.

Ce compteur collectif national spécifique « don de congés » sera tenu et suivi par la DRH nationale.

Les jours de congés issus du compteur collectif national spécifique « don de congés » qui sont attribués à un salarié dans les conditions susvisées, sont comptabilisés dans le plafond de 60 jours ouvrés précité. Ils ne peuvent donc avoir pour effet de porter le nombre total de jours reçus par un même salarié et pour un même évènement à plus de 60 jours ouvrés.

### Article 4.17.5. Information et suivi du don de congés

Les salariés seront informés de la signature de ce nouvel accord par le biais d'un affichage.

Les parties conviennent également qu'un bilan annuel sera présenté au Comité Social Économique Central et en CSE d'établissement

Le premier bilan de l'accord sera présenté à ces instances représentatives du personnel au plus tard le 31/12/2022.

Ce bilan présentera :

- Le nombre de demandes de don de congés ;
- Le nombre de jours cédés ;
- Le nombre de salariés ayant effectué un don ;
- Le nombre de salariés ayant bénéficié de tels dons ;
- Le nombre de jours de congés donnés affectés au compteur collectif national spécifique « don de congés », le nombre de jours issus du compteur collectif national donnés aux salariés bénéficiaires suite à une campagne régionale et le solde de ce compteur.

Par ailleurs, les organisations syndicales signataires du présent accord de la région concernée et du Siège National pourront si besoin, sur demande de l'une ou l'autre des parties, se réunir par tout moyen (réunion physique ou conférence téléphonique), ou échanger par messagerie électronique lors de la campagne d'appel au don ou de la prise des congés donnés.

Le délégué syndical central de chaque organisation syndicale représentative signataire du présent accord sera par ailleurs informé par la DRH de la région concernée ou du Siège National du lancement d'une campagne d'appel aux dons, réalisée dans le cadre du présent accord.

# Titre 5 DUREE ET ORGANISATION DU TRAVAIL

## Article 5.1. DISPOSITIONS COMMUNES

### Article 5.1.1. TEMPS DE TRAVAIL EFFECTIF

Les parties conviennent de rappeler la définition légale du temps de travail effectif.

Ainsi, conformément aux dispositions de l'article L 3121-1 du Code du Travail, la notion de temps de travail effectif s'entend du temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et doit se conformer à ses directives, sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles.

A ce titre, notamment, les temps de pause (payés ou non) sont exclus du temps de travail effectif.

### Article 5.1.2. PAUSES /COUPURES

#### 5.1.2.1. Pauses

On entend par « pause » un temps de repos compris dans le temps de présence journalier dans l'entreprise, pendant lequel l'exécution du travail est suspendue.

Les salariés de la société CSF bénéficient d'un temps de pause conformément aux dispositions légales (article L 3121-33 du Code du Travail) et conventionnelles en vigueur (article 5.4 de la convention collective nationale) quelle que soit leur durée de travail effective.

Les modalités de prise de pause seront fixées au niveau de chaque magasin ou établissement, en fonction des impératifs de fonctionnement.

Ces pauses devront, dans la mesure du possible, être prises en milieu de période de travail (non prises en début ou en fin de période de travail).

A défaut d'entente sur la prise de pause, tout travail consécutif d'au moins 4 heures doit être coupé par une pause payée prise avant la réalisation de la 5ème heure. Il est, en outre, rappelé que les dispositions légales prévoient qu'aucun temps de travail quotidien ne peut atteindre 6h sans que le salarié bénéficie d'une pause d'une durée minimale de 20 minutes.

Ces temps de pause ne peuvent en aucun cas être pris sur le poste de travail.

Pendant ces temps de pause, les salariés pourront vaquer librement à leurs occupations personnelles.

A ce titre, les pauses pourront être prises par les collaborateurs à l'intérieur comme à l'extérieur de l'établissement.

#### 5.1.2.2. Coupures

Selon les dispositions de la Convention Collective Nationale, est entendue par coupures, « l'interruption de la journée de travail de façon collective (fermeture de l'établissement) ou individuelle (temps imparti par roulement, pour le déjeuner par exemple) ».

Pour les employés à temps partiel, la journée de travail ne pourra comporter, outre les temps de pause rémunérés ou non, plus d'une coupure d'une durée maximale de 2h en cas d'ouverture continue de l'établissement.

Pour les employés à temps complet, la journée de travail ne pourra comporter, outre les temps de pause rémunérés ou non, plus d'une coupure d'une durée maximale de 3 heures en cas d'ouverture continue de l'établissement.

Ces temps de coupure ne sont ni rémunérés ni assimilés à du temps de travail effectif.

Ces dispositions entrent en vigueur à compter du 1er avril 2016.

### Article 5.1.3. Heures supplémentaires

Il sera fait application du contingent annuel réglementaire en vigueur ; actuellement 220 heures et 130 heures en cas de modulation (pour les salariés dont la durée hebdomadaire varie entre des périodes de faible activité et des périodes de haute activité dans le cadre de la mise en œuvre effective de la modulation de travail des salariés à temps complets). Concernant le paiement des heures supplémentaires, la contrepartie obligatoire en repos et le repos compensateur équivalent, il sera fait application des dispositions de la Convention Collective Nationale.

### Article 5.1.4. Habillage /Déshabillage

Les temps d'habillage et de déshabillage des salariés dont le port d'une tenue de travail est imposé sont inclus dans leur temps de travail effectif lorsque les opérations d'habillage et de déshabillage doivent nécessairement être réalisées dans l'entreprise.

### Article 5.1.5. Travail de nuit

#### 5.1.5.1. Justification du recours au travail de nuit

Certains salariés sont amenés à travailler de nuit, notamment pour les raisons suivantes :

- réceptionner la marchandise,
- nécessité d'assurer le respect de la sécurité alimentaire et d'approvisionner les points de vente afin qu'ils soient prêts avant l'ouverture au public,
- nécessité de préparer les marchandises, notamment alimentaires et le magasin en général avant l'ouverture au public ; horaires d'ouverture adaptés à l'accueil du public dans des conditions optimales,
- nécessité d'assurer, de manière continue, le fonctionnement des systèmes d'information et des services d'utilité sociale,
- réaliser les inventaires en dehors des périodes d'ouverture aux clients…

Le travail de nuit est donc justifié par la nécessité d'assurer la continuité de l'activité économique et commerciale des établissements de la société CSF.

#### 5.1.5.2. Définition du travail de nuit

Constitue un travail de nuit tout travail effectué dans la plage horaire définie par les dispositions légales en vigueur, soit, actuellement, tout travail effectué entre 21 heures et 6 heures.

#### 5.1.5.3. Majoration de salaire

**Principe**

Tous les salariés amenés à travailler la nuit bénéficient :

- pour toute heure effectuée entre 22 heures et 5 heures, des dispositions conventionnelles, soit, à titre d'information, une majoration actuelle de 20% de leur salaire horaire brut.

- pour toute heure effectuée entre 21 et 22 heures, d'une majoration de 10% de leur salaire horaire brut.

- pour toute heure effectuée entre 05 heures et 06 heures, d'une majoration de 10% de leur salaire horaire brut.

Toutefois, ces dispositions ne s'appliquent pas aux cadres autonomes ni aux cadres dirigeants qui ne bénéficient pas de majoration de salaire pour le travail de nuit.

Si les fonctions d'un cadre l'appellent couramment à des travaux de nuit, sa rémunération intégrera forfaitairement cette sujétion.

**Cas particulier des inventaires**

Par exception au principe énoncé ci-dessus, les heures de nuit effectuées entre 21 heures et 22 heures et entre 5 heures et 6 heures lors de la réalisation d'inventaires seront rémunérées avec une majoration de 20 % (en lieu et place de la majoration de 10 % prévue ci-dessus).

Cette majoration ne s'appliquent pas aux cadres autonomes ni aux cadres dirigeants.

#### 5.1.5.4. Travailleurs de nuit

**Définition**

Est travailleur de nuit, tout salarié qui accomplit au cours de la période définie à l'article 3.5.4 soit :

- au moins deux fois par semaine, selon son horaire habituel, 3 heures de son temps de travail quotidien,

- au minimum 270 heures de travail effectif au cours d'un exercice civil.

L'affectation des salariés sur les postes dont les horaires habituels s'effectuent majoritairement de nuit reposera sur la base du volontariat.

**Conditions de travail du travailleur de nuit**

Les travailleurs de nuits ont les mêmes garanties et droits que les autres salariés, notamment pour le temps de pause.

La durée quotidienne du travail effectuée par un travailleur de nuit ne pourra excéder 8 heures.

La durée hebdomadaire de travail effectif des travailleurs de nuit, calculée sur une période de 8 semaines consécutives, ne peut dépasser 40 heures.

En cas de circonstances exceptionnelles, une dérogation à ces durées pourra toutefois 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 et en priorité au sein du même établissement.

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. Le passage temporaire en poste de jour n'entrainera pas de baisse de la rémunération de la salariée.

Conformément aux articles L3163-2 et L3163-1 du code du travail, le travail de nuit est interdit pour :

- les jeunes travailleurs de plus de 16 ans et de moins de 18 ans entre 22 heures et 6 heures

- les jeunes travailleurs de moins de 16 ans entre 20 heures et 6 heures.

#### 5.1.5.5. Contreparties accordées aux travailleurs de nuit

**Repos supplémentaire**

En sus de la majoration de salaire pour travail de nuit prévue à l'article 3.5.3. du présent accord, le salarié pouvant être qualifié de travailleur de nuit bénéficiera d'un jour ouvré de repos supplémentaire par année civile.

Cette journée sera attribuée au prorata du temps de travail effectif au sens de la législation sur les congés payés sur l'année civile.

Ainsi, en cas d'absence non assimilée par la loi à du temps de travail effectif, d'embauche ou de départ en cours d'année du collaborateur, une réduction de ce temps de repos supplémentaire sera effectuée au prorata temporis.

En outre, à la journée de repos supplémentaire visée ci-dessus viendra s'ajouter :

– un second jour ouvré de repos pour le salarié amené à effectuer, au cours de l'année civile, entre 540 et 810 heures de travail de nuit,

– et un troisième jour ouvré de repos pour le salarié amené à effectuer, au cours de l'année civile, plus de 810 heures de travail de nuit.

Ces jours de repos supplémentaire devront être pris par journée entière dans l'année suivant celle de son acquisition. La date de prise de ces jours de repos sera fixée d'un commun accord entre le travailleur de nuit et son supérieur hiérarchique. A défaut, la planification de ces journées sera fixée par l'employeur pour le moins 15 jours avant.

#### 5.1.5.6. Garanties accordées aux travailleurs de nuit

**Prise en compte de l'exercice de responsabilité familiale ou sociale**

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, la Direction s'assurera au cours de l'entretien annuel que les horaires des travailleurs de nuit demeurent compatibles avec leur responsabilité familiale et sociale (notamment avec les moyens de transport). Il est rappelé que l'affectation des salariés sur les postes dont les horaires habituels s'effectuent majoritairement de nuit reposera sur la base du volontariat.

Lorsque le travail de nuit est incompatible avec des obligations familiales impérieuses, le salarié pourra demander son affectation sur un poste de jour et bénéficiera d'une priorité d'accès.

**L'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes**

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. En cas de refus de la Direction, une réponse motivée devra être apportée au salarié dans un délai d'un mois.

**Accès à la formation professionnelle**

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 aux travailleurs de nuit, la réalisation de leur formation dans des conditions identiques à celles de leurs collègues travaillant de jour.

Les heures de formation s'effectueront de jour et devront ainsi être prises en compte pour la planification des horaires de travail du salarié dans la semaine considérée.

Le suivi d'une formation professionnelle ne devra pas entraîner pour le travailleur de nuit une baisse de sa rémunération.

**Organisation des temps de pause**

Les temps de pause du travailleur de nuit sont organisés conformément aux dispositions du présent accord.

#### 5.1.5.7. Non cumul des contreparties

Les dispositions ci-dessus ne pourront en aucun cas se cumuler avec des dispositions résultant d'un accord de branche et il sera fait uniquement application des dispositions plus favorables aux salariés.

### Article 5.1.6. JOURS FÉRIÉS

L'accomplissement du travail des jours fériés des employés se fera sur la base du volontariat.

Il sera fait application des dispositions de la Convention Collective Nationale de Branche.

Le chômage des jours fériés n'entraîne, pour les salariés concernés, aucune réduction de leur rémunération mensuelle sous réserve que ceux-ci aient été présents le jour précédant et le jour suivant le jour de fête légale sauf si leur horaire de travail exclut qu'ils devaient travailler ces jours-là ou autorisation d'absence préalablement accordée.

Les heures de travail perdues par suite du chômage des jours fériés ne peuvent donner lieu à récupération.

Chaque salarié bénéficie chaque année du chômage collectif ou individuel de 6 jours fériés en sus du 1er mai. Ce nombre (en cas d'embauche en cours d'année) sera réduit en fonction du calendrier des jours fériés. Un système comparable à celui existant en matière de départ en congés payés sera mis en place afin que chacun puisse faire valoir ses préférences lorsque les jours fériés ne sont pas chômés collectivement. Les employés dont la journée, ou une demi-journée de repos habituelle, coïncide avec un jour férié fixe dans la semaine (lundi de Pâques, lundi de Pentecôte, jeudi de l'Ascension), chômé collectivement dans l'établissement, bénéficieront, en compensation de cette coïncidence jour férié fixe/repos habituel, d'une journée ou d'une demi-journée de repos décalée, déterminée en accord avec leur supérieur hiérarchique.

Les autres jours fériés travaillés donneront lieu au choix du salarié :

– soit à un repos payé d'une durée égale au nombre d'heures travaillées le jour férié, à prendre dans une période de 15 jours précédant ou suivant le jour férié travaillé.

Cette disposition ne fait pas obstacle à des accords individuels ou collectifs prévoyant le cumul des heures de repos à récupérer au-delà du délai de 15 jours.

– soit au paiement au taux horaire contractuel, des heures effectuées le jour férié, en sus de la rémunération mensuelle.

Dans le cadre des forfaits en jours travaillés, la base de référence à prendre en compte pour l'application des dispositions ci-dessus sera la journée.

### Article 5.1.7. TRAVAIL DU DIMANCHE

Les parties conviennent de revaloriser à compter du 1er septembre 2016 le montant de la majoration en cas de travail régulier le dimanche.

L'accomplissement du travail du dimanche des employés repose sur le volontariat.

Les établissements de la société CSF pourront, en fonction des dérogations permanentes ou temporaires prévues par la loi, être amenés à ouvrir régulièrement ou occasionnellement le dimanche.

L'ouverture, en application des articles L 3132-25, L 3132-13 et L 3132-29 du Code du travail, est considérée comme régulière.

La seule ouverture, en application de l'article L 3132-26 du Code du travail, est considérée comme occasionnelle.

Les salaries amenés à travailler régulièrement ou occasionnellement le dimanche bénéficient des dispositions suivantes :

**Travail occasionnel du dimanche**

Pour les employés et agents de maîtrise, chaque heure de travail effectuée occasionnellement le dimanche donnera lieu à une majoration égale à 100 % du salaire horaire venant s'ajouter à la rémunération mensuelle brute. Cette majoration se substitue à la majoration légale pour heures supplémentaires.

Pour les cadres, le travail occasionnel du dimanche donnera lieu à une majoration égale à 1/22ème du salaire mensuel venant s'ajouter à la rémunération mensuelle brute.

**Travail régulier du dimanche**

A compter du 1er septembre 2016, les employés travaillant habituellement le dimanche dans le cadre de l'article L.3132-13 du Code du travail, y compris les étudiants, auront droit à une majoration de leur salaire horaire de base de 50% pour chaque heure travaillée effectuée ce jour-là.

Les agents de maîtrise travaillant habituellement le dimanche, dans le cadre de l'article L.3132-13 du Code du travail auront droit à une majoration fixée forfaitairement à 100 euros bruts par dimanche travaillé.

Enfin pour les cadres autonomes, la majoration dans la situation du travail régulier du dimanche est fixée forfaitairement à 100 euros bruts par dimanche travaillé à compter du 1er avril 2022.

**Travail des dimanches de fin d'année**

Pour les employés, chaque heure de travail effectuée occasionnellement sur les deux derniers dimanches de l'année donnera lieu à une majoration spécifique sur la journée.

Lorsque le magasin est habituellement fermé le dimanche matin, la majoration sera égale à 120% du salaire horaire venant s'ajouter à la rémunération mensuelle brute.

Lorsque le magasin est habituellement ouvert le dimanche matin, la majoration sera égale à 100% du salaire horaire venant s'ajouter à la rémunération mensuelle brute.

Ces majorations se substituent aux majorations légales pour les heures supplémentaires.

A compter de l'année 2026, pour les magasins ouverts exceptionnellement les deux derniers dimanches de décembre sur la journée entière, le travail effectué par les membres de l'encadrement donnera lieu à une prime forfaitaire spécifique.

Les agents de maîtrise percevront une prime totale de 200€ bruts dans l'hypothèse où ils seraient amenés à travailler l'un des deux derniers dimanches de fin d'année, toute la journée. Le montant de cette prime est identique que le magasin soit ouvert ou fermé habituellement le dimanche matin et se décompose de la manière suivante :

- Les agents de maîtrise travaillant habituellement ou exceptionnellement le dimanche jusqu'à 13 heures, dans le cadre de l'article L.3132-13 du Code du travail auront droit à une majoration de fixée forfaitairement à 100€ bruts par dimanche travaillé ;

- Les agents de maîtrise travaillant exceptionnellement le dimanche à partir de 13 heures, dans le cadre de l'article L.3132-26 du Code du travail auront droit à une prime de 100€ bruts.

Les cadres percevront une prime journalière de 200€ bruts qui vient se substituer aux autres majorations.

## Article 5.2. DISPOSITIONS SPÉCIFIQUES À L'AMÉNAGEMENT ET L'ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL DES EMPLOYÉS

### Article 5.2.1. Salariés concernés

Les salariés concernés par les dispositions de l'article 5.2 sont les employés à temps plein qui relèvent des niveaux 1 à 4 de la grille de classification de la convention collective nationale.

### Article 5.2.2. Durée du travail

La durée de travail effectif des employés à temps complet est organisée sur une base moyenne de 35 heures par semaine.

Le temps de travail des employés à temps complet est organisé selon une des deux formules suivantes :

– soit sur une base moyenne de 36,75 heures de temps de présence par semaine (35 heures de temps de travail effectif (TTE) auxquelles viennent s'ajouter les pauses légales et conventionnelles) ;

– soit sur une base moyenne de 37,50 heures de temps de présence par semaine (35,71 heures de temps de travail effectif auxquelles viennent s'ajouter les pauses légales et conventionnelles) avec octroi de 5 jours de RTT par an.

### Article 5.2.3. Dispositions relatives aux employés bénéficiant de JRTT

**Modalités d'acquisition de JRTT**

La période d'acquisition des 5 JRTT s'étend du 1er janvier au 31 décembre de chaque année.

Les droits relatifs aux JRTT sont calculés au prorata du temps de travail effectivement réalisé par chaque salarié sur l'année de référence.

Les JRTT sont crédités en début d'année et sont acquis à raison de 5/12e de jour ouvré par mois de travail effectif, ou pour une période de travail assimilée à du travail effectif au sens de la législation relative aux congés payés.

Les absences individuelles du salarié rémunérées ou non, à l'exception des congés payés, jours fériés, jours de formation (décidés dans le cadre du plan de formation de l'entreprise ou résultant de dispositions légales liées à la formation des représentants du personnel en exercice) entraîneront donc une réduction proportionnelle du nombre de JRTT.

Les employés embauchés en cours d'année se verront affecter un nombre de JRTT au prorata du nombre de jours de travail effectif.

Au moment de la prise de ces jours, le droit individuel à JRTT ainsi calculé est, si nécessaire, arrondi à une demi-journée supérieure.

Néanmoins en cas de départ de l'entreprise en cours d'année il sera pris en compte pour solder les droits le nombre exact de JRTT acquis (au prorata du nombre de jours de travail effectif) et la différence entre le droit acquis et l'utilisation constatée au cours de la période de référence définie ci-dessus fera l'objet d'une compensation salariale positive ou négative sur le solde de tout compte.

**Règle de gestion des JRTT**

L'entreprise déterminera au début de chaque année, les périodes de prise des JRTT et de départ en congés payés en tenant compte des périodes de forte activité et des souhaits du salarié. A cette fin, l'employeur pourra au préalable être en possession des souhaits des salariés exprimés sous forme de 3 propositions distinctes.

Dans ce cadre, et sous réserve de l'accord du responsable hiérarchique, les JRTT seront pris soit de manière consécutive (5 jours ouvrés font 1 semaine complète) soit sous la forme de fractionnement. Dans ce dernier cas les JRTT seront pris à raison de 2 jours ouvrés au choix du salarié sous réserve de respecter un délai de prévenance d'au moins 15 jours. La date des autres JRTT sera fixée par le supérieur hiérarchique en respectant un délai d'un mois sauf accord du salarié pour un délai moindre. Si cette planification devait faire l'objet d'une modification, elle devrait faire l'objet d'une information du salarié au moins 15 jours à l'avance.

Sauf accord de la hiérarchie, les 5 jours ouvrés ne pourront être accolés à des congés payés.

En tout état de cause, le salarié ne pourra pas, sauf accord de la Direction, prendre ses JRTT pendant les semaines hautes qui auront été planifiées individuellement et au cours des 2 dernières semaines de décembre.

Les JRTT devront être pris sur l'année et ne pourront donc pas être reportés sur l'année suivante.

La Direction prendra les mesures nécessaires pour permettre aux salariés de bénéficier de leurs JRTT.

## Article 5.2.4. Aménagement du temps de travail

### 5.2.4.1. Organisation du temps de travail sur l'année

Compte tenu de son activité, la société CSF est soumise, sur l'année, à des variations d'activités particulièrement importantes (avec notamment la saison touristique dans certaines régions, une forte hausse d'activité lors des fêtes de fin d'année et, lors de la rentrée des classes, opérations commerciales, inventaire…).

Le recours à l'organisation du temps de travail sur l'année permet donc à la société CSF d'adapter le nombre d'heures travaillées chaque semaine par le personnel, au volume d'activité des établissements et aux attentes de la clientèle.

### 5.2.4.2. Champ d'application du système de modulation

L'organisation du temps de travail sur une base annuelle avec modulation concerne l'ensemble des employés à temps complet de la société CSF, titulaires d'un contrat à durée indéterminée.

En cas d'ouverture ou d'intégration d'un magasin dans CSF, la modulation pourra être mise en œuvre sur une période infra-annuelle.

Le système de modulation pourra s'appliquer aux salariés engagés sous contrat à durée déterminée, lorsque la durée du contrat d'au moins 3 mois permet de compenser une période de forte activité par une période de faible activité.

Les salariés intérimaires ne seront pas concernés par ce mode d'organisation du temps de travail.

#### 5.2.4.3. Répartition du temps de travail

Les horaires de travail des employés seront établis, afin que les heures effectuées au-delà et en deçà de l'horaire hebdomadaire pivot (à savoir 36,75 heures de présence (soit 35 heures de travail effectif) ou pour les salariés bénéficiant de JRTT, 37,5 heures de présence (soit 35,71 heures de travail effectif)) se compensent arithmétiquement dans le cadre de la période de modulation.

La période de modulation est l'année civile.

Afin de garantir les salariés contre des variations importantes de leur horaire de travail, la limite supérieure hebdomadaire de modulation est fixée à 40 heures de travail effectif au cours d'une semaine donnée.

La durée hebdomadaire de travail effectif ne pourra pas être inférieure à 28 heures. Cette limite basse pourra toutefois être diminuée voire nulle après accord du salarié et sur proposition de la Direction. Par ailleurs, lorsque pour une semaine, le salarié verra son travail organisé sur 28 heures, ses horaires devront être organisés sur 4 jours, sauf opposition de sa part.

La durée maximale du travail hebdomadaire ne pourra, en tout état de cause, excéder 40 heures de travail effectif :

- pendant 15 semaines non consécutives sur l'année,
- pendant 8 semaines consécutives sur l'année.

Les horaires des salariés dont la durée hebdomadaire de travail varie, en application de la modulation, entre des périodes de faible activité et des périodes de haute activité, seront, en outre, organisés sur cinq jours maximum par semaine.

#### 5.2.4.4. Heures supplémentaires

Dans le cadre de la modulation, seules seront considérées comme des heures supplémentaires :

– les heures effectuées sur l'année civile au-delà de 1 607 heures de travail effectif (journée de solidarité incluse),

– les heures effectuées, au cours d'une semaine donnée, au-delà de la limite haute de modulation de 40 heures de travail effectif définies ci-dessus.

Les heures effectuées au-delà de 35 heures de travail effectif par semaine ou, pour les salariés bénéficiant de JRTT, de 35,71 heures de travail effectif par semaine dans la limite supérieure de modulation ne sont pas considérées comme des heures supplémentaires. Elles ne s'imputent donc pas sur le contingent annuel d'heures supplémentaires et ne donnent pas lieu à la contrepartie obligatoire en repos, ni aux majorations légales.

#### 5.2.4.5. Programmation indicative de la variation du temps de travail hebdomadaire

Un calendrier prévisionnel d'activité sera établi chaque année par magasin avec programmation des périodes de faibles, moyennes et de fortes activités.

La programmation doit faire l'objet d'une information et consultation du comité d'établissement au moins un mois avant le début de chaque période de modulation.

Les éléments présentés en CSE seront les suivants :

- le calendrier des semaines hautes, moyennes et basses d'activité par site rattaché au CE étant entendu que les périodes de forte activité sont fixées :

- du 15 décembre au 31 décembre de l'année suivante en raison des fêtes de fin d'année,
- au cours du mois de septembre de chaque année en raison de la rentrée des classes,
- au cours des saisons touristiques pour les établissements situés dans les régions touristiques,
- en cours d'année lors de réalisation des opérations commerciales ou des inventaires.

Ces périodes de forte activité seront donc compensées, sur le reste de l'année, par des périodes de basse activité afin que, sur la période de modulation, la durée de travail effectif des salariés soit égale à 1 607 heures (journée de solidarité incluse).

- le nombre de personnes concernées par ce type d'organisation du travail.

Enfin, à titre d'information, il sera remis aussi les éventuelles remarques formulées par les Délégués du Personnel des sites concernés.

Cette programmation pourra être révisée, une seule fois en cours de période à condition d'être communiquée préalablement, pour avis, au comité d'établissement, avec un délai de prévenance de 15 jours avant la date de réunion du CSE.

#### 5.2.4.6. Calendrier et planification des horaires

Conformément à l'article 5.6.7 de la CCN, la programmation de la modulation pourra faire l'objet de calendriers individualisés, sachant que les salariés concernés bénéficieront des garanties exposées au présent article.

Les plannings de travail des salariés sont établis par la hiérarchie qui doit, dans la mesure du possible, tenir compte des situations personnelles et familiales de chacun.

Le planning prévisionnel est, sauf circonstance exceptionnelle, affiché au minimum 15 jours à l'avance.

Toute modification des plannings individuels fera l'objet d'une communication orale et par voie d'affichage au personnel, en respectant un délai de prévenance de 7 jours ouvrés pour les salariés. Par ailleurs, les calendriers individuels pourront être modifiés par écrit au maximum 4 fois par an avec un délai de prévenance de 7 jours ouvrés.

#### 5.2.4.7. Décompte des heures de travail

Sur la base du planning prévisionnel, et en fonction des heures réellement réalisées, la hiérarchie établira un relevé journalier des heures de présence intégrant les temps de pause.

Un récapitulatif hebdomadaire est ensuite établi et signé conjointement par la hiérarchie et le salarié.

Le salarié a la possibilité de consulter ses relevés d'horaires à tout moment (des 12 derniers mois). A cette occasion, il peut en obtenir une copie.

Les relevés d'horaires seront conservés par la Direction pendant la durée de la prescription légale.

#### 5.2.4.8. Compte de compensation

Un compte de compensation sera ouvert au nom de chaque salarié afin de l'informer du nombre d'heures accomplies en plus ou en moins par rapport à l'horaire moyen de référence (soit 35 heures de travail effectif, soit, pour les salariés bénéficiant de JRTT, de 35,71 heures de travail effectif).

Ce compte est établi pour chaque période de paye et comporte le cumul des heures effectuées en plus ou en moins depuis le début de la période de modulation.

Ce compte figure sur le bulletin de paye.

Le compte de compensation est arrêté à la fin de chaque période de modulation, sauf en cas de rupture du contrat de travail, qui entraîne alors une régularisation immédiate.

Dans le cas où la situation du compte fait apparaître une durée annuelle de travail supérieure à 1 607 heures de travail effectif (sans compter les pauses), les heures effectuées au-delà ouvriront droit aux majorations légales pour heures supplémentaires, et le cas échéant, à la contrepartie obligatoire en repos.

Le paiement de ces heures supplémentaires et des majorations afférentes pourra être remplacé en tout ou partie par un repos compensateur équivalent dans le cadre des dispositions réglementaires en vigueur.

Le repos compensateur de remplacement sera pris à un moment arrêté d'un commun accord entre le salarié et son responsable hiérarchique.

Les heures supplémentaires intégralement remplacées par un repos compensateur ne s'imputent pas sur le contingent annuel d'heures supplémentaires.

Dans le cas où à la fin de la période de modulation, l'horaire moyen de 35 heures de travail effectif n'a pas été atteint en raison de circonstances économiques, les heures perdues entre l'horaire moyen pratiqué et l'horaire moyen théorique feront l'objet d'une demande d'indemnisation au titre du chômage partiel auprès de l'Administration du travail.

Les dispositions relatives au chômage partiel s'appliqueront alors dans les conditions légales et conventionnelles en vigueur lors de leur mise en œuvre.

#### 5.2.4.9. Lissage de rémunération

Afin de neutraliser les conséquences de la modulation des horaires, la rémunération mensuelle des salariés concernés par cette formule d'aménagement du temps de travail est lissée sur la base de l'horaire hebdomadaire moyen de 35 heures de travail effectif.

En cas de période non travaillée, mais donnant lieu à indemnisation par l'employeur (maladie, congés payés…), cette indemnisation sera calculée sur la base de la rémunération lissée.

La même règle sera appliquée pour le calcul de l'indemnité de licenciement et pour le calcul de l'indemnité de départ ou mise à la retraite.

Lorsqu'un salarié n'aura pas accompli la totalité de la période de modulation des horaires, ainsi que dans le cas où son contrat aura été rompu au cours de cette période, sa rémunération devra être régularisée sur la base de son horaire réel de travail.

#### 5.2.4.10. Entrée et départ du salarié en cours de période de modulation

***Entrée dans l'entreprise**

La durée de travail du salarié prendra en considération la date d'entrée dans l'entreprise et la date de la fin de la période de modulation.

*** Départ de l'entreprise**

Le temps de préavis sera utilisé, afin de régulariser la situation de l'intéressé, lorsque les heures sont soit excédentaires, soit déficitaires, au moment où la rupture du contrat de travail est notifiée.

Si cela ne suffit pas, une régularisation sera alors opérée entre les heures réellement effectuées et les heures théoriques qui auraient dû faire l'objet d'une prestation de travail depuis le début de la fin de la période de modulation.

Il sera procédé soit au paiement, soit à la déduction sur le solde de tout compte.

### Article 5.2.5. Ouverture des magasins par les employés commerciaux de niveau 4

#### 5.2.5.1. Principe

Les horaires d'ouverture et de fermeture des magasins sont fixés en tenant compte des attentes de la clientèle et demandent de prévoir un nombre suffisant de salariés.

A ce titre, les employés commerciaux de niveau 4 pourront se voir proposer la responsabilité de participer aux opérations d'ouverture des magasins.

Cette responsabilité devra être acceptée de façon claire et non équivoque.

L'habilitation est susceptible d'être supprimée en cas de renonciation définitive de l'employeur et/ou du salarié concerné, cette décision devant être notifiée à l'employeur et/ou au salarié concerné avec un délai de prévenance de 2 mois.

#### 5.2.5.2. Contrepartie financière

A compter du 1er mai 2020, les salariés EC4 habilités à participer aux ouvertures bénéficieront d'une prime mensuelle brute de 60 euros. Cette prime forfaitaire et indépendante du temps de travail sera versée avec la paie du mois concerné.

Le montant de cette prime sera identique pour les temps partiels et les temps complets.

Cette prime est liée à la réalité de la réalisation de l'opération.

Elle n'est pas prise en compte dans le calcul de la prime annuelle dite « 13ème mois ».

#### 5.2.5.3. Modalités d'organisation

Les personnes habilitées aux ouvertures bénéficieront d'une information sur les consignes pratiques d'ouverture du magasin dispensées par le Directeur de magasin.

Lors de l'ouverture, deux salariés du magasin doivent être présents, dont l'un des deux est habilité à réaliser l'opération d'ouverture. Ce dernier est le responsable des opérations.

Le planning des salariés concernés doit intégrer le temps nécessaire aux ouvertures (qui est assimilé bien entendu à du temps de travail effectif).

Le salarié ne devra pas, en tout état de cause, réaliser plus de 15 ouvertures par mois en moyenne sur l'année (soit 90 ouvertures par semestre ou 180 ouvertures par an au maximum).

Tout salarié EC4 dont la candidature a été retenue pour réaliser les ouvertures bénéficiera d'une formation incendie et de secouriste du travail préalablement à son habilitation ou au plus tard dans les trois mois qui suivent celle-ci.

### Article 5.2.6. Fermeture des magasins par les employés commerciaux de niveau 4

#### 5.2.6.1. Principe

Les Directeurs de magasin pourront se voir proposer la collaboration des EC4 pour la fermeture des magasins sous certaines conditions limitatives.

En effet, afin de permettre aux cadres de respecter leurs repos quotidien et hebdomadaire, à compter du 1er mai 2020, dans les magasins dont le chiffre d'affaires est inférieur à 12 millions € (CA Hors Taxe et Hors Essence), les employés commerciaux de niveau 4 pourront se voir proposer la responsabilité de participer aux opérations de fermeture des magasins.

Cette responsabilité devra être acceptée de façon claire et non équivoque et sur la base du volontariat.

L'habilitation est susceptible d'être supprimée en cas de renonciation définitive de l'employeur et/ou du salarié concerné, cette décision devant être notifiée à l'employeur et/ou au salarié concerné avec un délai de prévenance de 2 mois.

#### 5.2.6.2. Contrepartie financière

Les salariés EC4 habilités à participer aux fermetures bénéficieront, à compter du 1er mai 2020, d'une prime mensuelle brute de 60 euros. Cette prime forfaitaire et indépendante du temps de travail sera versée avec la paie du mois concerné et pourra se cumuler à la prime d'ouverture du magasin.

Le montant de cette prime sera identique pour les temps partiels et les temps complets.

Cette prime est liée à la réalité de la réalisation de l'opération.

Elle n'est pas prise en compte dans le calcul de la prime annuelle dite « 13ème mois.

#### 5.2.6.3. Modalités d'organisation

Les personnes habilitées aux fermetures bénéficieront d'une information sur les consignes pratiques de fermeture du magasin dispensées par le Directeur de magasin.

Lors de la fermeture, deux salariés du magasin doivent être présents, dont l'un des deux est habilité à réaliser l'opération de fermeture. Ce dernier est le responsable des opérations.

Le planning des salariés concernés doit intégrer le temps nécessaire aux fermetures (qui est assimilé bien entendu à du temps de travail effectif).

Le salarié ne devra pas, en tout état de cause, réaliser plus de 15 fermetures par mois en moyenne sur l'année (soit 90 fermetures par semestre ou 180 fermetures par an au maximum).

Tout salarié EC4 dont la candidature a été retenue pour réaliser les fermetures bénéficiera d'une formation incendie et de secouriste du travail préalablement à son habilitation ou au plus tard dans les trois mois qui suivent celle-ci, et sera informé sur les procédures de gestion du coffre.

La direction du magasin devra par ailleurs s'assurer, en cas de mise en place d'EC4 de fermeture, que la législation relative aux salariés ayant suivi la formation BSBE (anciennement H0B0) est respectée.

## Article 5.3. DISPOSITIONS SPÉCIFIQUES A L'AMÉNAGEMENT ET L'ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL DES AGENTS DE MAÎTRISE

### Article 5.3.1. Salariés concernés

Les salariés concernés par les dispositions de l'article 5.3 sont les agents de maîtrise qui relèvent des niveaux 5 et 6 de la grille de la classification de la Convention Collective Nationale.

Les agents de maîtrise - notamment ceux travaillant en magasins - disposent d'une latitude réelle dans l'organisation de leur temps de travail ; ils doivent organiser leur présence en entreprise et leur temps de travail effectif dans des conditions compatibles avec les nécessités de leurs responsabilités professionnelles et personnelles.

Ainsi, l'aménagement et l'organisation du temps de travail des agents de maîtrise des niveaux 5 et 6 résultent à la fois des missions liées à leur fonction, de la politique de rémunération de l'enseigne, des usages et des différentes négociations collectives.

### Article 5.3.2. Durée du travail

Compte tenu des précisions ci-dessus, la durée du travail des Agents de maîtrise est organisée selon un régime de forfait en heures sur la semaine.

Par principe, ce forfait est établi sur une base hebdomadaire de 43 heures et 15 minutes par semaine (43h25) intégrant 172 heures supplémentaires et 14 JRTT.

A titre d'exception, les agents de maîtrise ne bénéficiant pas du forfait ci-dessus pourront se voir proposer un forfait établi sur une base hebdomadaire de 39 heures et 44 minutes par semaine (39h73), incluant 130 heures supplémentaires et sans JRTT.

Enfin, certains AM notamment affectés à des fonctions administratives – particulièrement au niveau des sièges - ou à titre de mesures individuelles relèvent d'une organisation du temps de travail sur une base de 35 heures de travail effectif par semaine ou sur une base forfaitaire intégrant moins de 130 heures supplémentaires à l'année. Pour ces salariés, la durée et l'aménagement du temps de travail fera l'objet d'un accord individuel. Ce dernier pourra notamment prévoir l'attribution de JRTT.

## Article 5.3.3. Aménagement du temps de travail

### 5.3.3.1. Forfait établi sur une base hebdomadaire de 43 heures et 15 minutes par semaine (43,25 H)

Forfait et rémunération

Il est proposé aux agents de maîtrise relevant des niveaux 5 et 6 (à l'exception de ceux visés au dernier alinéa de l'article 5.3.2), la conclusion d'un forfait horaire qui, tenant compte du contingent d'heures supplémentaires réglementaire et conventionnel (actuellement 220 heures), intégrera 172 heures supplémentaires à l'année ainsi que l'attribution de 14 JRTT (en sus des repos hebdomadaires légaux et conventionnels).

Ce forfait repose sur une base de 43 heures et 15 minutes de présence hebdomadaire, pauses comprises avec parallèlement l'octroi de 14 JRTT.

Ce forfait est défini de la façon suivante :

| | ***ANNEE*** | ***SEMAINE*** | ***HEBDOMADAIRE*** |
|---|---|---|---|
| ***Temps de travail*** | 1 607 | 43 **(*)** | 37,21 |
| ***Heures supplémentaires*** | 172 | 43 | 4 |
| ***Pause*** | 88,6 | 43 | 2,06 |
| ***Temps de présence*** | 1 860,60 | 43 | 43,27<br>arrondis à 43,25 h |

(*) Nombre de jours travaillés sur l'année = 365 – 104 jours de repos hebdomadaire – 25 jours ouvrés de congés payés – 7 jours fériés chômés – 14 JRTT = 215 jours, soit 43 semaines.

Les droits relatifs aux 14 JRTT sont calculés au prorata du temps de travail effectivement réalisé sur l'année de référence ; les JRTT sont crédités en début d'année et sont acquis à raison de 14/12e jours ouvrés par mois de travail effectif, ou pour une période de travail assimilé à du travail effectif au sens de la loi relative à l'attribution des congés payés légaux.

Les absences individuelles du salarié rémunérées ou non, à l'exception des congés payés, jours fériés, jours de formation (décidés dans le cadre du plan de formation de l'entreprise) ou résultant de dispositions légales liées à la formation des représentants du personnel en exercice entraîneront donc une réduction proportionnelle du nombre de JRTT.

Les JRTT sont rémunérés sur la base du maintien de salaire.

Les JRTT doivent être pris sur l'année et ne peuvent donc pas être reportés sur l'année suivante.

La Direction prendra les mesures nécessaires pour permettre aux salariés de bénéficier de leurs JRTT.

Les agents de maîtrise embauchés en cours d'année se voient affecter un nombre de JRTT au prorata du nombre de jours de travail effectif.

Le droit individuel à JRTT ainsi calculé est, si nécessaire, arrondi à une demi-journée supérieure.

Néanmoins en cas de départ de l'entreprise en cours d'année il sera pris en compte pour solder les droits le nombre exact de JRTT acquis (au prorata du nombre de jours de travail effectif) et la différence entre le droit acquis et l'utilisation constatée au cours de la période de référence définie ci-dessus fera l'objet d'une compensation salariale positive ou négative sur le solde de tout compte.

Les JRTT seront pris selon les modalités suivantes :

– Pour 30 % du droit (arrondi à 5 jours pour un droit complet de 14 JRTT) au choix du salarié sous réserve de prévenir 15 jours à l'avance sa hiérarchie. Ces jours, sauf accord de la direction, ne pourront être pris de façon consécutive.

– Pour le reste les jours seront fixés par le supérieur hiérarchique pour le moins un mois à l'avance, sauf accord du salarié pour un délai moindre. Cette planification pourra faire l'objet d'une modification au moins 15 jours à l'avance.

Le salaire de base mensuel forfaitaire du collaborateur sera donc établi sur 169 heures de travail effectif soit :

- 151,67 heures (correspondant à 1.607 heures de travail effectif effectuées sur l'année),

- 17,33 heures supplémentaires (correspondant à 172 heures supplémentaires effectuées sur l'année).

• Les astreintes

Les managers de rayon, en leur qualité de membre de l'encadrement, sont concernés par les astreintes.

Les managers de rayon en formation pourront aussi rentrer dans les plannings d'astreinte sur décision conjointe du Directeur de Magasin et du Directeur Régional.

Les agents de maîtrise des sièges ne sont pas soumis aux dispositions ci-dessous.

Cette sujétion est expressément attachée à l'acceptation du forfait ci-dessus.

L'astreinte est une 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 effectuer un travail au service de l'entreprise.

Les astreintes auront lieu pendant les périodes de fermeture du magasin et seront organisées par la Direction du magasin.

La programmation individuelle des périodes d'astreinte sera portée à la connaissance de chaque salarié concerné, 15 jours au moins à l'avance, sauf accord ou circonstance exceptionnelle (indisponibilité du salarié d'astreinte …).

En l'absence d'intervention pendant cette période, l'astreinte est comptabilisée comme temps de repos quotidiens et/ou hebdomadaires.

Lorsque durant son astreinte, le salarié est appelé à intervenir, le temps consacré à cette intervention et la durée du déplacement afférents seront alors considérés comme du temps de travail effectif.

Les frais de déplacement engagés par le salarié d'astreinte appelé à intervenir seront remboursés sur la base du barème en vigueur par kilomètre effectué.

Lorsque, durant la nuit, ou durant le repos hebdomadaire, un salarié d'astreinte est appelé à intervenir effectivement, son repos hebdomadaire et/ou quotidien est suspendu.

Lorsque le salarié d'astreinte est amené à intervenir sa prise de poste du lendemain se trouvera alors décalée de la durée de son intervention (y compris le temps de trajet).

Les heures d'intervention seront donc récupérées par le salarié, dès la journée de travail suivante.

A défaut, les temps d'intervention seront, en tout état de cause, intégralement récupérés dans les 15 jours suivant leur réalisation, le salarié devant être prévenu 48 heures à l'avance.

Le planning de travail des agents de maîtrise devra, en tout état de cause, être établi de façon à ce que le collaborateur d'astreinte ne soit pas affecté à l'ouverture du magasin le lendemain de la période d'astreinte.

La Direction établit le planning d'astreinte.

Le planning d'astreinte devra être affiché sur les panneaux prévus à cet effet et devra être communiqué à la station de télésurveillance.

La période d'astreinte est une période qui s'entend de la fermeture du magasin à l'ouverture qui suit immédiatement et sera planifiée en fonction des jours et des heures d'ouverture du magasin.

L'astreinte sera organisée par une ou plusieurs périodes (telles que définies au paragraphe précédent) par semaine.

En contrepartie de la sujétion de l'astreinte organisée sur une semaine (soit 7 jours consécutifs), le salarié (agents de maitrise et cadres) intégré dans le planning d'astreinte bénéficiera d'une prime forfaitaire de 90 euros bruts, versée mensuellement.

Cette disposition s'applique à compter du 1er juillet 2024.

Lorsqu'un salarié est amené à intervenir pendant une période d'astreinte, une prime forfaitaire de 50 euros bruts sera versée par intervention. Cette disposition s'applique à compter du 1er avril 2025.

Ces primes d'astreinte ne seront pas prises en compte dans le calcul de la prime annuelle dite « 13ème mois ».

#### 5.3.3.2. Forfait établi sur une base hebdomadaire de 39 heures et 44 minutes par semaine (39,73 H)

- **Organisation du forfait – base 39,73 heures par semaine**

Les agents de maîtrise ne bénéficiant pas du forfait tel qu'exposé à l'article 5.3.3.1 peuvent être régis par un forfait de 130 heures par an selon les modalités suivantes :

Sur une base de 45,8 semaines travaillées, les 130 heures supplémentaires annuelles représentent 2,84 heures supplémentaires par semaine. Le temps de travail effectif hebdomadaire sera donc de 37,84 heures par semaine, et le temps de présence hebdomadaire sera de 39,73 heures (37,84 heures + pauses).

La rémunération mensuelle forfaitaire de base repose sur :

- 151,67 heures par mois (correspondant à 1.600 heures de travail effectif sur l'année)

- 12,3 heures supplémentaires (correspondant à 130 heures supplémentaires effectuées sur l'année)

Soit un total de 163,97 h de Temps de Travail Effectif.

- **Astreintes**

A l'exception des Managers de Rayons dont la durée du travail est régie par le forfait prévu à l'article 5.3.3.1 du présent accord et qui sont intégrés dans les plannings d'astreinte, pour des raisons liées au fonctionnement du magasin, des astreintes ponctuelles pourront être attribuées aux autres managers de rayons ; dans cette hypothèse, chaque période d'astreinte donnera droit à une prime forfaitaire de 5 euros (donnant lieu à un versement mensuel). Les conditions de cette astreinte sont identiques à celles définies à l'article 5.3.3.1.

#### 5.3.3.3. Décompte du temps de travail des agents de maîtrise

Sur la base des plannings hebdomadaires le supérieur hiérarchique de chaque agent de maîtrise élaborera le relevé hebdomadaire du temps de présence quotidien avec récapitulatif hebdomadaire. Chaque semaine, cet état devra faire l'objet d'une signature de l'agent de maîtrise concerné.

### Article 5.3.4. Suivi et contrôle du temps de travail des agents de maîtrise

#### 5.3.4.1. Suivi et contrôle des heures travaillées

Chaque agent de maîtrise devra remettre hebdomadairement à la Direction un état émargé des heures réalisées, des jours de repos et des astreintes réalisées.

Cet état émargé permettra également de s'assurer que le salarié a respecté ses repos quotidiens et hebdomadaires.

#### 5.3.4.2. Respect des repos quotidiens et hebdomadaires

Les salariés agents de maîtrise doivent bénéficier d'un temps de repos quotidien d'au moins 12 heures consécutives.

Ils doivent également bénéficier au minimum d'un repos hebdomadaire de 35 heures continues.

#### 5.3.4.3. Les astreintes

Un suivi du nombre d'astreintes accomplies par mois sera remis aux collaborateurs.

### Article 5.3.5. Avenant n°1 à l'accord sur l'aménagement et l'organisation du temps de travail de l'encadrement du 29 mai 2026

**Préambule :**

Un accord sur l'aménagement et l'organisation du temps de travail de l'encadrement a été signé le 22 mai 2014 entre la Direction de la société CSF et les Organisations syndicales représentatives C.F.D.T., C.F.T.C., F.G.T.A.-F.O. et SNEC CFE-C.G.C. pour une durée indéterminée.

Les Parties étaient désireuses d'améliorer la gestion du temps de travail de l'encadrement notamment en affinant les forfaits jours et en favorisant le respect du temps de travail des agents de maîtrise dans le cadre de la protection de la santé, de la sécurité et du droit au repos des salariés concernés.

Cet accord du 22 mai 2014 s'articule autour de deux axes :

e. l'aménagement et l'organisation du temps de travail des cadres,
- les dispositions spécifiques à l'aménagement et à l'organisation du temps de travail des agents de maîtrise et employés.

Les Organisations Syndicales Représentatives et la Direction ont souhaité privilégier la conciliation des temps de vie professionnelle et personnelle des agents de maîtrise en s'engageant à ce que des mesures permettent de mieux maîtriser le temps de travail de ces derniers afin de préserver et d'améliorer leur santé physique et mentale.

C'est dans ce contexte, que les Parties se sont réunies à l'occasion de réunions de concertation portant sur le temps de travail des agents de maîtrise les 24 juin, 26 novembre 2025 et 27 avril 2026 et d'une réunion de négociation le 21 mai 2026.

Le présent avenant vient modifier l'accord sur l'aménagement et l'organisation du temps de travail de l'encadrement en ajoutant une partie "Dispositions spécifiques à l'aménagement et à l'organisation du temps de travail des agents de maîtrise pour le périmètre sièges et magasins".

**Article 1 - Ajout d'une partie "Dispositions spécifiques à l'aménagement et à l'organisation du temps de travail des agents de maîtrise pour le périmètre sièges et magasins"**

Les dispositions du présent article viennent s'ajouter à la suite de l'article 9 "Fermeture des magasins par les EC4" de l'accord sur l'aménagement et l'organisation du temps de travail de l'encadrement du 22 mai 2014.

La partie "Dispositions spécifiques à l'aménagement et à l'organisation du temps de travail des agents de maîtrise pour le périmètre sièges et magasins" sera rédigée comme suit :

*"Les dispositions suivantes viennent en complément de l'article 5 "Dispositions spécifiques à l'aménagement et à l'organisation du temps de travail des agents de maîtrise" de l'accord sur l'aménagement et l'organisation du temps de travail du 22 mai 2014.*

***Article 10 : Durée hebdomadaire maximale de travail***

*En application de l'article L. 3121-33 du code du travail, et afin de permettre l'accomplissement d'heures supplémentaires pour répondre à des nécessités opérationnelles ponctuelles, les parties conviennent de porter la durée maximale hebdomadaire de travail à 46 heures de temps de travail effectif en moyenne sur une période de 12 semaines consécutives (soit 48 h 15 minutes de temps de présence).*

***Article 11 : Compensation des heures supplémentaires effectuées au-delà du forfait***

*Le rehaussement de la durée maximale hebdomadaire de travail sur une période de 12 semaines consécutives entérine la possibilité pour les agents de maîtrise de réaliser des heures supplémentaires au-delà de leur forfait de 43 heures et 25 minutes (temps de présence).*

*Toute heure effectuée au-delà du forfait de 43 heures et 25 minutes ne pourra être accomplie que sur demande de l'employeur et avec l'accord du salarié.*

*La saisie de ces heures devra impérativement être effectuée sur les outils de gestion du temps de travail mis en place dans l'entreprise.*

*Afin d'accompagner cette modification de la durée hebdomadaire maximale de travail, les Parties conviennent de remplacer le paiement des heures réalisées au-delà de 43 heures et 25 minutes, ainsi que leurs majorations, par l'octroi d'un repos compensateur de remplacement.*

*Ces repos seront majorés dans les mêmes conditions que les majorations relatives aux heures supplémentaires.*

*Les heures supplémentaires qui ouvrent droit en totalité à un repos compensateur de remplacement ne s'imputeront pas sur le contingent d'heures supplémentaires.*

*Le salarié disposera d'un compteur sur son bulletin de paie l'informant du nombre de jours au titre de repos compensateur de remplacement dont il dispose.*

*Le salarié verra ses droits à prise de repos compensateur de remplacement ouverts à compter du moment où il aura acquis 8 heures et 39 minutes (temps de présence) au titre du repos compensateur de remplacement.*

*Les repos compensateur de remplacement seront pris sous forme de journées complètes. Les heures déduites du compteur correspondront à la durée de travail qui aurait été accomplie si le salarié avait effectivement travaillé.*

*Les jours de repos seront fixés d'un commun accord entre le salarié et l'employeur en tenant compte des nécessités du service. Le repos compensateur de remplacement sera pris dans un délai de 2 mois suivant l'ouverture du droit.*

*En l'absence de demande de bénéficier de ce repos compensateur dans le délai de 2 mois, l'employeur se réserve la possibilité d'imposer la prise de toute ou partie du repos dans le mois qui suit.*

*Le temps de repos pris par le salarié sera déduit de son compteur de repos compensateur de remplacement.*

*La période de référence permettant d'apprécier l'acquisition et la prise de repos de remplacement s'entend du 1er avril au 31 mars de chaque année. Les repos compensateurs de remplacement doivent être pris au cours de la période de référence et au plus tard dans le mois qui suit la fin de période.*

*En cas de rupture du contrat de travail avant que le salarié n'ait pu bénéficier du repos acquis, une indemnité compensatrice correspondant aux droits non pris sera versée dans le cadre du solde de tout compte.*

**Article 2 – Autres dispositions de l'accord sur l'organisation et l'aménagement du temps de travail de l'encadrement du 22 mai 2014**

Les autres dispositions de l'accord sur l'organisation et l'aménagement du temps de travail de l'encadrement sont inchangées et restent en vigueur.

**Article 3 – Durée et prise d'effet du présent avenant**

Le présent avenant à l'accord sur l'organisation et l'aménagement du temps de travail de l'encadrement du 22 mai 2014 est conclu pour une durée indéterminée.

Il entrera en vigueur le 1er juin 2026.

L'ensemble des dispositions contenues dans le présent avenant et dans l'accord du 22 mai 2014 constitue un tout indivisible.

Le présent avenant peut être révisé ou dénoncé dans les mêmes conditions que l'accord sur l'organisation et l'aménagement du temps de travail de l'encadrement, dans le respect des règles et des formalités légales applicables.

## Article 5.4. DISPOSITIONS SPÉCIFIQUES À L'AMÉNAGEMENT ET L'ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL DES CADRES

### Article 5.4.1. Typologie des cadres

Le statut des cadres se caractérise par le niveau des missions assurées et des responsabilités associées.

Les conditions particulières de travail du personnel cadre dont l'origine se trouve dans les fonctions confiées, nécessitent une grande souplesse dans l'organisation de leur temps de travail.

Les partenaires sociaux de la société CSF ont donc convenu, pour les cadres, de modalités d'aménagement d'horaires spécifiques, adaptées à leur mission et à leurs contraintes.

Trois types de cadres sont définis :

**Les cadres dirigeants**

Les cadres dirigeants sont les cadres auxquels sont confiées des responsabilités dont l'importance implique une grande indépendance dans l'organisation de leur emploi du temps, qui sont habilités à prendre des décisions de façon largement autonome et qui perçoivent une rémunération se situant dans les niveaux les plus élevés des systèmes de rémunération pratiqués dans l'entreprise ou l'établissement.

Tant au regard des dispositions législatives et conventionnelles qu'après une analyse objective des fonctions réellement exercées et de la classification conventionnelle, les parties considèrent que peuvent relever de la catégorie des cadres dirigeants les cadres niveau 9 de la classification de la CCN de branche. Ainsi par exemple, les membres du Comex CSF, les conseillers de franchise, les directeurs régionaux et les directeurs opérationnels relèvent de la catégorie des cadres dirigeants.

Les cadres dirigeants ne sont pas soumis aux dispositions relatives à la durée du travail et sont exclus de l'application du présent accord, conformément à l'article L 3111-2 du Code du Travail, d'une part, et aux dispositions conventionnelles d'autre part.

Toutefois les cadres dirigeants s'organiseront pour s'attribuer 5 jours de repos au-delà de leurs droits à congés payés.

**Les cadres autonomes**

Il s'agit des cadres qui ne sont pas occupés selon l'horaire collectif applicable à leur service ou équipe et qui sont autonomes dans l'organisation de leur emploi du temps.

La Direction considère, après étude et analyse de la typologie des cadres existant au sein de l'entreprise d'une part, et en application de la CCN de branche d'autre part, que relèvent à la date de conclusion du présent accord de la catégorie des cadres autonomes, tous les autres cadres, hormis les cadres dirigeants.

L'ensemble des cadres de la société CSF bénéficie en effet d'une autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps.

A ce titre, la Direction reconnaît le statut cadre aux Managers Magasin et aux Managers de rayon 3. Ces derniers maîtrisent les missions du Manager de rayon niveau 2 et disposent d'une autonomie plus étendue et d'attributions élargies en matière commerciale, managériale et de gestion prévisionnelle. Les missions du MDR3 et du Manager Magasin à la date de l'accord sont respectivement rappelées en annexes de l'accord sur l'aménagement et l'organisation du temps de travail de l'encadrement, celles-ci étant cependant susceptibles d'évoluer.

Par ailleurs, les Directeurs de Magasin ayant 3 ans d'ancienneté dans la fonction de « Directeur de Magasin » évolueront niveau 8 en terme de classification (« cadres autonomes ») en conservant le maintien de 14 jours de repos supplémentaires (216 jours travaillés, journée de solidarité incluse) ».

**Les cadres intégrés**

La Direction considère qu'aucun cadre de la société que ce soit en magasin ou en siège n'est actuellement strictement intégré dans l'horaire collectif d'une équipe ou d'un service.

Le classement des cadres de la société CSF entre ces trois catégories qui avait été réalisé lors de la négociation de l'accord AOTT du 30 décembre 2008 par les partenaires sociaux, après une étude approfondie de chacun des postes existant dans l'entreprise, n'est pas modifié.

### Article 5.4.2. Salariés concernés

Les salariés concernés par les dispositions des articles suivants sont les cadres autonomes qui relèvent des niveaux 7 et 8 de la grille de la classification de la Convention Collective Nationale.

### Article 5.4.3. Durée du travail

La durée du travail des cadres est organisée selon un régime de forfait annuel en jours.

Les conventions de forfaits jours doivent être expressément acceptées par les salariés.

Une fois déduit du nombre total des jours de l'année, les jours de repos hebdomadaire, les jours de congé légaux et conventionnels et les jours fériés chômés auxquels le salarié peut prétendre, et les 14 jours de repos supplémentaires, le nombre de jours travaillés sur la base duquel le forfait est défini ne peut excéder 216 jours pour une année complète de travail (journée de solidarité incluse).

La période de référence choisie pour le calcul de la durée du travail est l'année civile.

### Article 5.4.4. Aménagement du temps de travail des cadres

#### 5.4.4.1. Décompte en jours travaillés sur l'année

En application de la circulaire DRT/2000/07 du 6 décembre 2000, le forfait jour repose sur l'abandon d'une logique de décompte des heures de travail effectif. Ainsi, indépendamment du nombre d'heures travaillées, le temps de travail des cadres se décompte en journée de travail. Les cadres ne sont donc pas soumis aux durées maximales journalières et hebdomadaires de travail.

Pour les salariés ne bénéficiant pas d'un congé annuel complet, le nombre de jours de travail est augmenté à concurrence du nombre de jours de congés légaux et conventionnels auxquels il ne peut prétendre ou n'a pas pris.

Dans l'hypothèse où il s'agit de congés payés non pris, ces congés payés sont reportés sur la période suivante et réduisent automatiquement le nombre de jours en proportion.

Lorsque le nombre de jours travaillés par le salarié au cours d'une période de référence dépasse le plafond annuel défini précédemment, son responsable hiérarchique en est alerté. Dans ce cas, le salarié bénéficiera alors des possibilités suivantes :

- soit placer des jours dans son compte épargne temps en sus des possibilités de placement existantes aujourd'hui conformément à l'accord CSF sur le CET du 22 septembre 2011.

- soit convertir des jours de repos en valeur monétaire après les avoir placés sur le CET pour alimenter le PERCO conformément à l'accord de plan d'Epargne pour la retraite.

Les sommes issues du CET et transférées sur le PERCO bénéficieront de l'abondement correspondant et pourront bénéficier d'une exonération de charges fiscales et sociales selon les dispositions légales au moment de l'alimentation;

- soit bénéficier du paiement de tout ou partie de ces jours, avec les majorations légales correspondantes.

L'ensemble des jours travaillés en dépassement du plafond du forfait et pouvant alimenter le CET et/ou le PERCO et/ou pouvant être payés, est limité à 10 jours (dont un maximum de 6 jours pouvant être payés).

Au-delà de ces 10 jours, pour les jours travaillés en dépassement du plafond annuel, le salarié bénéficiera d'un nombre de jours de repos égal à ce dépassement.

Dans cette hypothèse, le nombre de jours ainsi reportés réduira le plafond annuel de la période durant laquelle ils seront pris.

#### 5.4.4.2. Suivi et contrôle du nombre de journées travaillées sur l'année

Afin de décompter de façon claire, précise et systématique le nombre de jours travaillés pour contrôler l'application des forfaits jours, il est proposé de mettre en place à compter du 1er janvier 2014 un compteur de

jours travaillés pour chaque cadre. Chaque mois, le solde de ce compteur sera porté à la connaissance de chaque cadre sur son bulletin de paie.

Ce compteur sera alimenté en fonction des jours de présence et des jours d'absence qui seront saisis directement dans l'outil de gestion des temps. L'information des jours travaillés sera ensuite transmise dans l'outil de planification ce qui permettra à terme de mettre en place des alertes trimestrielles pour suivre régulièrement le nombre de jours travaillés.

Chaque cadre devra remettre hebdomadairement à la Direction un état émargé du nombre de journées travaillées, du nombre de jours de repos, des astreintes réalisées.

Cet état émargé permettra également de s'assurer que le salarié cadre a respecté ses repos quotidiens et hebdomadaires.

Les états émargés seront tenus à disposition du salarié qui pourra en demander une copie à tout moment et à disposition de l'inspection du travail.

#### 5.4.4.3. Respect des repos quotidiens et hebdomadaires

Les cadres autonomes doivent bénéficier d'un temps de repos quotidien d'au moins 11 heures consécutives.

Ils doivent également bénéficier au minimum d'un repos hebdomadaire de 35 heures continues.

La notion de demi-journée de repos telle que définie par la convention collective de branche ne s'applique pas aux cadres en forfait jours. Ainsi, toute journée ayant donné lieu à un travail constitue une journée travaillée.

Du fait de l'indépendance de ses fonctions, tout salarié cadre autonome s'engage et veille à respecter ces repos quotidiens et hebdomadaires (en journée entière) comme le rappelle leur planning édité par l'outil de planification en mentionnant « tout salarié cadre doit veiller à respecter les repos suivants : un repos quotidien d'au moins 11h consécutives et un repos hebdomadaire de 35h continues».

#### 5.4.4.4. Modalités relatives aux jours de repos supplémentaires (JRS)

Les jours de repos supplémentaires seront accordés aux salariés au prorata de leur temps de présence dans l'entreprise sur la période de référence définie ci-dessus.

Ces jours de repos supplémentaires sont rémunérés sur la base du maintien de salaire.

Le bulletin de paie devra faire apparaître que la rémunération est calculée selon un nombre annuel de jours de travail en précisant le nombre.

Modalités de prise de jours de repos supplémentaires (JRS) :

Les jours de repos supplémentaires sont obligatoirement pris dans l'année et ne peuvent, en aucun cas, donner lieu à paiement supplémentaire, sauf hypothèse de rupture des relations contractuelles.

Les JRS seront pris par journée entière à l'initiative du collaborateur, sous réserve de respecter un délai de prévenance de 15 jours sauf accord des 2 parties.

Le collaborateur devra toutefois tenir compte des nécessités de service lors de la fixation des dates de prise de ses JRS. A son initiative, il pourra transmettre à son supérieur hiérarchique une planification prévisionnelle de la prise de ses JRS en début d'année.

La valeur d'une journée de travail sera calculée en divisant le salaire mensuel par 22.

Pour rappel, conformément à l'accord CSF sur le CET du 22 septembre 2011, tout salarié peut décider de porter sur son compte épargne temps une partie des jours de repos liés à la réduction du temps de travail (JRTT et JRS).

#### 5.4.4.5. Réalisation de la journée de solidarité (JSO)

Les conventions de forfaits jours des cadres prévoient que ces derniers doivent travailler 216 jours, journée de solidarité incluse.

Ainsi, pour les cadres en forfait jours travaillant en magasin et les salariés cadres dispensés d'activité au titre de leurs mandats de représentant du personnel, la JSO est comprise dans leur forfait et un jour identique pour tous sera identifié comme tel avant le 30 juin sur le bulletin de paie.

Les cadres en forfait jours travaillant sur les sièges devront affecter avant le 30 juin de chaque année un JRS ou un jour de congé de fractionnement ou d'ancienneté pour la réalisation de leur JSO si le planning annuel de travail prévoit moins de 216 jours travaillés.

Pour les cadres qui, exceptionnellement, n'atteindront pas le forfait annuel de 216 jours, un congé de fractionnement ou d'ancienneté ou un JRS leur sera décompté avant le 31 décembre.

#### 5.4.4.6. Les astreintes

Les Directeurs de magasin, les Managers Magasin, les Managers de Rayons 3 et les managers de rayon en leur qualité de membre de l'encadrement, sont concernés par les astreintes dans le cadre du fonctionnement du magasin.

Les Directeurs en formation de magasin, les managers de magasin en formation et les formateurs pourront aussi rentrer dans les plannings d'astreinte sur décision conjointe du Directeur de Magasin et du Directeur Régional.

L'astreinte est une période pendant laquelle le cadre, 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 effectuer un travail au service de l'entreprise.

Les astreintes auront lieu pendant les périodes de fermeture du magasin et seront, comme exposé ci-dessus, organisées par la Direction du magasin.

En l'absence d'intervention pendant cette période, l'astreinte est comptabilisée comme temps de repos quotidiens et/ou hebdomadaires.

La rémunération forfaitaire dans le cadre d'un forfait en jours annuel intègre les éventuelles interventions et la durée du déplacement. Toutefois, il appartient au cadre de veiller à respecter les repos quotidiens et hebdomadaires légaux.

Afin de respecter son repos quotidien de 11 heures, le cadre amené à intervenir de nuit durant une astreinte décalera son horaire d'arrivée le lendemain matin.

Afin de respecter son repos hebdomadaire de 35 heures, le cadre d'astreinte intervenu dans la nuit de samedi à dimanche alors qu'il ne travaille pas le dimanche, décalera son horaire d'arrivée le 1er jour où il reprend le travail/ou le lundi.

Un suivi du nombre d'astreintes accomplies par mois sera remis aux collaborateurs.

Les frais de déplacement engagés par le salarié d'astreinte appelé à intervenir seront remboursés sur la base du barème en vigueur par kilomètre effectué.

En contrepartie de la sujétion de l'astreinte organisée sur une semaine (soit 7 jours consécutifs), le salarié (agents de maîtrise et cadres) intégré dans le planning d'astreinte bénéficiera d'une prime forfaitaire de 90 euros bruts, versée mensuellement. Cette disposition s'appliquera à compter du 1er juillet 2024.

Lorsqu'un salarié est amené à intervenir pendant une période d'astreinte, une prime forfaitaire de 50 euros bruts sera versée par intervention. Cette disposition s'applique à compter du 1er avril 2025.

Ces primes d'astreinte ne seront pas prises en compte dans le calcul de la prime annuelle dite « 13ème mois ».

### Article 5.4.5. Entretien annuel et conciliation vie professionnelle/ vie familiale

Les parties souhaitent réaffirmer leur volonté de développer pour les salariés de l'encadrement un environnement de travail propice à une meilleure conciliation vie professionnelle – vie personnelle.

Les salariés relevant d'une convention de forfait définie en jours bénéficient d'un entretien annuel avec la Direction au cours duquel seront abordées :

- le temps de travail et les modalités existantes en cas de dépassement du forfait ;
- l'organisation, la charge et l'amplitude de travail,
- l'articulation entre les temps de vie professionnelle et vie familiale : afin de favoriser la parentalité, les engagements de la Charte de la Parentalité seront rappelés lors de cet entretien et il sera remis au salarié un exemplaire de cette Charte,
- le respect des repos quotidien et hebdomadaire,
- la rémunération.

Il est rappelé que la disponibilité particulière demandée aux cadres pour l'exercice de leurs fonctions doit cependant rester compatible avec leurs aspirations et responsabilités familiales (cf art.5-7 CCN).

### Article 5.4.6. Organisation et charge de travail

L'organisation et la charge de travail doivent être compatibles avec les exigences liées au respect de la sécurité et la santé du salarié. Pour cette raison, les parties conviennent de mettre en place les garanties collectives et individuelles suivantes :

#### 5.4.6.1. Garanties collectives

La charge de travail des salariés cadres ne peut jamais justifier le non respect des repos quotidiens et hebdomadaires minimums obligatoires. L'organisation et la charge de travail sont adaptées afin que ces repos soient respectés et font l'objet d'un suivi régulier de la part de la hiérarchie de ces salariés.

La répartition de la charge de travail doit être la plus équilibrée possible dans le temps et entre les personnes susceptibles de répondre à cette charge de travail. La charge de travail ne peut rester chroniquement et anormalement élevée au niveau d'un service ou magasin donné.

#### 5.4.6.2. Garanties individuelles

Il appartient au supérieur hiérarchique de chaque salarié cadre de suivre régulièrement la charge et l'organisation de travail de celui-ci, afin d'assurer la protection de sa santé et sécurité au travail.

Si entre ses entretiens annuels, le salarié considère qu'il rencontre une difficulté concernant sa charge de travail et/ou l'amplitude de ses journées de travail, il en réfère alors à son supérieur hiérarchique et au Service des Ressources Humaines. Une réunion entre le salarié et son supérieur hiérarchique est alors programmée afin qu'ils puissent examiner la situation et trouver des solutions ensemble.

### Article 5.4.7. Communication

Les parties conviennent qu'une communication à destination des cadres sera faite au moment de la mise en œuvre des dispositions du présent accord.

Cette communication traitera notamment des points suivants :

- dispositions légales et conventionnelles sur la durée du travail et les temps de repos
- gestion des astreintes
- journée de solidarité
- modalités pratiques de suivi des jours travaillés et des temps de repos (outils, émargement…)

### Article 5.4.8. Commission de suivi

Une commission de suivi de l'accord «Aménagement et organisation du temps de travail de l'encadrement » du 22 mai 2014 sera créée et se réunira une fois par an afin de suivre la bonne application des dispositions de l'accord. Lors de cette réunion, il sera notamment remis une liste à jour des magasins dans lesquels la fermeture par les EC4 est possible.

Cette commission sera composée :

- de 2 représentants par organisation syndicale du présent accord,
- de représentants de la Direction.

## Article 5.5. DISPOSITIONS PARTICULIÈRES APPLICABLES AUX SALARIÉS À TEMPS PARTIEL

### Article 5.5.1. Modalités de mise en place

Sont considérés à temps partiel, les salariés dont la durée du travail est inférieure à la durée légale de travail.

Les modalités d'organisation du temps de travail des salariés à temps partiels seront fixées contractuellement conformément aux dispositions légales et conventionnelles en vigueur.

### Article 5.5.2. Garanties relatives aux salariés à temps partiels

Tous les salariés à temps partiel bénéficient d'une durée de travail de 26 Heures minimum, sauf demande expresse et écrite du salarié.

Ainsi, toute embauche ou avenant à temps partiel s'effectuera sur une base comprise entre 26 heures et 32 heures temps de présence, sauf demande expresse et écrite du salarié.

La répartition des horaires des salariés à temps partiel inférieurs à 26 heures ne pourra s'étaler sur plus de 5 jours par semaine, sauf accord express des deux parties au contrat. Ne sont toutefois pas concernés par cette disposition, les salariés engagés sous contrat à temps partiel avec le statut de scolaire ou d'étudiant.

### Article 5.5.3. Mesures en faveur du développement des temps complets

Les parties réaffirment leur réelle volonté de promouvoir le travail à temps complet et s'engagent à attacher une attention toute particulière aux salariés travaillant à temps partiel. Ainsi, les parties souhaitent rappeler que les salariés travaillant à temps partiel ne doivent pas être défavorisés en terme de carrière, de rémunération et de formation par rapport aux salariés à temps complet.

Au-delà de 32 heures temps de présence, toute embauche ou avenant au contrat de travail sera conclu à temps complet, sauf demande expresse et écrite du salarié.

Par ailleurs, les parties réaffirment leur souhait de tendre vers un temps partiel choisi.

A ce titre, la direction s'engage à :

- offrir les emplois à temps complet en priorité aux salariés à temps partiel qui souhaitent compléter leur horaire de travail, avant de les proposer en externe.

- Afficher les offres d'emploi à temps complet au sein du magasin ou service d'affectation.

Ainsi, les salariés à temps partiel qui souhaitent occuper un emploi à temps complet bénéficient d'une réelle priorité à l'attribution d'un emploi à temps plein ressortissant de leur catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent.

Tout salarié souhaitant effectuer un tel changement devra en informer sa hiérarchie par lettre remise en main propre contre décharge.

### Article 5.5.4. Organisation du temps de travail des salariés à temps partiel sur une base annuelle *(accord sur l'aménagement et organisation du temps de travail au sein de la société CSF du 22 mai 2014)*

Dans le but de limiter le recours au contrat à durée déterminée, les partenaires sociaux ont expressément convenu de recourir à la possibilité prévue par l'article 6.9 de la CCN de moduler les horaires des salariés à temps partiel.

Dans le cadre de leur horaire contractuel, les salariés à temps partiel pourront ainsi voir leur horaire organisé sur une base annuelle avec une modulation de plus ou moins 4 heures. La base minimum pour ce type de contrat de travail est de 28 heures par semaine.

La modulation est obtenue par la réalisation au-delà de l'horaire contractuel d'un maximum de 4 heures complémentaires qui feront l'objet d'une compensation équivalente en temps.

La rémunération sera lissée sur la moyenne contractuelle de base. Chaque salarié concerné sera titulaire d'un compte horaire crédit-débit qui lui sera communiqué chaque mois avec sa fiche de paie ou d'un document annexe.

Les heures visées ci-dessus, dans le cadre de la modulation (+ ou – 4 heures) ne seront pas prises en compte pour apprécier les dispositions de l'article L 3123-17 du Code du Travail.

Lorsque sur une année, l'horaire moyen réellement effectué par les salariés aura dépassé la durée hebdomadaire ou mensuelle fixée au contrat et calculée sur l'année, l'horaire prévu dans le contrat sera, en application de l'article L 3123-35 du Code du Travail, modifié, sous réserve d'un préavis de 7 jours et sauf opposition du salarié intéressé, en ajoutant à l'horaire antérieurement fixé la différence entre cet horaire et l'horaire moyen réellement effectué.

En cas de modification temporaire de l'horaire contractuel de base, tel que visé à l'article 5.5.5 du présent accord, les heures effectuées, pendant toute la période d'application de l'avenant, au-delà de cet horaire de base, ne seront pas prises en compte pour déterminer l'horaire moyen réellement effectué sur l'année par le salarié.

En cas de départ en cours d'année, une régularisation des heures excédentaires ou déficitaires sera alors réalisée avec la dernière fiche de paye.

Dans le cadre de cette organisation du travail, le salarié sera informé, par affichage, pour le moins 14 jours calendaires avant, de son horaire et de sa répartition sur la semaine, sauf accord de sa part pour un délai de prévenance moindre.

Les absences seront défalquées sur la base de l'horaire moyen contractuel.

### Article 5.5.5. Modifications temporaires de l'horaire contractuel

En vue de limiter le recours au contrat à durée déterminée ou au contrat de travail temporaire et pour répondre aux aspirations éventuelles des salariés qui souhaitent, pour une durée limitée, augmenter le nombre d'heures prévues à leur contrat de travail, les partenaires sociaux ont expressément convenu qu'indépendamment des heures complémentaires, les salariés à temps partiel pourront, dans le cadre du volontariat, voire leur horaire contractuel majoré temporairement, dans les cas suivants :

– absence temporaire ou suspension du contrat de travail des salariés ne résultant pas d'un conflit collectif,

– période des fêtes de fin d'année, rentrée scolaire

– saison touristique pour les magasins situés dans des zones touristiques,

L'avenant devra faire l'objet d'un écrit, signé des deux parties, qui en précisera notamment le motif et l'échéance.

Les autres dispositions resteront régies par le contrat initial, sauf si les parties en conviennent autrement.

Dans le cas du remplacement d'un salarié, l'avenant temporaire pourra être conclu, soit de date à date, soit pour la durée de l'absence (ayant motivé le recours à la modification temporaire de l'horaire contractuel) du salarié remplacé.

Aux termes de l'avenant, le contrat de travail se poursuivra alors aux conditions antérieures à l'entrée en vigueur de l'avenant.

Les heures ainsi réalisées, dans le cadre d'avenant modifiant la durée contractuelle de base, n'auront pas la nature d'heures complémentaires, au sens de la législation sur le travail à temps partiel et ne seront, notamment, pas prises en compte pour apprécier la réactualisation de l'horaire contractuel.

### Article 5.5.6. Égalité de traitement

Conformément aux dispositions légales en vigueur, les salariés à temps partiel perçoivent les mêmes primes et avantages financiers que les salariés à temps complet dans leur catégorie, calculés proportionnellement à leur temps de travail.

Il est garanti aux salariés travaillant à temps partiel, un traitement équivalent à celui des salariés de la même qualification professionnelle et de même ancienneté, travaillant à temps complet, en ce qui concerne les possibilités de promotion, du déroulement de carrière et d'accès à la formation professionnelle.

L'employeur informera les salariés des postes disponibles dans le magasin afin de permettre aux salariés souhaitant obtenir un emploi à temps partiel ou de reprendre une activité à temps complet, de se porter candidat à ces emplois.

## Article 5.6. Accord collectif de Groupe relatif à la mise en œuvre du droit à la déconnexion des outils numériques (Accord à durée indéterminée en date du 7 juillet 2017)

### Article 5.6.1. Champ d'application

Le présent accord collectif de Groupe s'applique aux sociétés du groupe CARREFOUR en France pour lesquelles Carrefour détient 50% ou plus de participation et qui figurent en annexe 1 du présent accord et pour lesquelles il y exerce directement le contrôle et le management.

En application de l'article L.2232-31 du Code du travail, le présent accord s'appliquera également automatiquement aux sociétés qui, à l'avenir, intégreront le Groupe et rempliront la condition de détention du capital, contrôle et management visés ci-dessus.

En application de l'article L.2232-33 du Code du travail, il est rappelé que l'ensemble des négociations prévues par le Code du travail au niveau de la société peuvent être engagées et conclues au niveau du Groupe dans les mêmes conditions, sous réserve des adaptations légalement prévues. Les sociétés sont alors dispensées d'engager une négociation obligatoire lorsqu'un accord portant sur le même thème a été conclu au niveau du Groupe.

Le présent accord de Groupe dispense donc les sociétés comprises dans son champ d'application d'engager une négociation au titre du 7° de l'article L.2142-8 du Code du travail.

Conformément aux dispositions des articles L.3121-64 II 3° et L.3121-65 II du Code du travail, les dispositions du présent accord s'appliquent également aux salariés dont la durée de travail est organisée dans le cadre de conventions de forfait annuel et jours travaillés. A ce titre, conformément à l'article L.2253-5 du Code du travail, les dispositions du présent accord ont vocation à compléter les accords des entreprises instituant, pour certains de leurs salariés, des conventions de forfait en jours travaillés.

En revanche, les dispositions du présent accord ne concernent pas les salariés en situation d'astreinte ou de télétravail.

## Article 5.6.2. LE DROIT À LA DÉCONNEXION : BON USAGE DES OUTILS NUMÉRIQUES ET ARTICULATION ENTRE VIE PROFESSIONNELLE ET VIE PERSONNELLE

### 5.6.2.1. Principe général

Le droit à la déconnexion des outils numériques (notamment messagerie électronique, ordinateurs portables, tablettes, téléphonie mobile et smartphones) se traduit essentiellement par l'absence formelle d'obligation pour les salariés de se connecter, lire et de répondre aux courriels/SMS (texto), ainsi que de répondre à leur téléphone, en dehors de leur horaire habituel de travail (périodes de repos quotidien, de repos hebdomadaire, de congés payés, de congés exceptionnels, de jours fériés chômés, de jours de repos et de suspension de contrat de travail).

Ainsi, aucune sanction ne peut être adressée à un salarié qui n'aurait pas répondu à un appel téléphonique, à un courriel ou à un SMS qui lui aurait été adressé pendant ses périodes de repos ou de congés.

### 5.6.2.2. Le droit à la déconnexion en dehors des horaires habituels de travail

Les parties s'accordent sur le fait que l'effectivité de l'exercice de cette déconnexion des outils numériques requiert non seulement l'exemplarité de l'encadrement et des dirigeants du Groupe mais également l'implication de tous les salariés.

En ce sens, s'il revient en priorité à l'encadrement et aux dirigeants la responsabilité de s'assurer du respect du droit à la déconnexion, chaque salarié doit avoir conscience de ses propres modalités d'utilisation des outils numériques de façon à éviter les excès.

Il est donc préconisé aux salariés de ne faire usage des outils numériques et, en particulier, de leur messagerie électronique en dehors de leur temps de travail qu'en cas d'urgence. Par urgence, il est entendu un fait qui ne pourrait pas attendre le retour au travail du salarié sans générer un préjudice important pour l'entreprise.

En cons »quence, et en dehors de l'exception d'urgence précitée, le salarié qui, en dehors de son temps de travail, adresserait, prendrait connaissance ou répondrait à des courriels/SMS, ou qui appellerait ou répondrait à son téléphone, ne saurait être considéré comme effectuant une activité professionnelle à la demande de l'employeur.

Pour garantir le droit à la déconnexion, les pratiques suivantes sont, sauf cas d'urgence précité(s), instaurées :

- ne pas envoyer de courriel/SMS ou ne pas contacter par téléphone en dehors des horaires habituels de travail ;

- s'interroger sur le moment auquel peut être adressé à un salarié un courriel, un SMS, une notification via les réseaux sociaux ou un appel téléphonique afin de ne pas créer un sentiment d'urgence

inapproprié. Ainsi, pour favoriser cette réflexion, la Direction étudiera la possibilité de faire apparaître un message de sensibilisation au droit à la déconnexion lors de la connexion par le salarié au réseau de la société ;

- les e-mails reçus en dehors des heures de travail ne requièrent pas de réponse immédiate. Ainsi le salarié a la possibilité d'insérer dans les signatures électroniques de sa messagerie une information rappelant le droit à la déconnexion. Les Parties rappellent qu'il est préférable de privilégier la qualité de la réponse à sa rapidité ;

- configuration d'un message d'absence rappelant éventuellement la personne à contacter en cas d'urgence ;

- en cas d'urgence précité(s), il est fortement recommandé de contacter le salarié par téléphone ou par SMS.

A tout moment, un salarié peut interpeller son Responsable hiérarchique ou un Responsable Ressources Humaines sur ses éventuelles difficultés à faire valoir son droit à la déconnexion pendant ses temps de repos ou de congés. Dans ce cas ou suite à un signalement par un tiers, le Responsable hiérarchique ou le Responsable Ressources Humaines peut solliciter auprès des services informatiques, un relevé du nombre des connexions du salarié concerné afin d'évaluer la nature et l'importance du problème rencontré. Le Responsable hiérarchique ou le Responsable Ressources Humaines, après analyse de la situation, prendra les mesures nécessaires afin d'y apporter une solution dans les meilleurs délais.

Les différents aspects liés au respect du droit à la déconnexion sont évoqués à l'occasion de l'entretien professionnel annuel. Une rubrique ou une mention spécifique pourra être insérée à cet effet dans le formulaire.

#### 5.6.2.3. Mise en place d'une gestion raisonnée des outils numériques et informatiques pendant le temps de travail

Les Parties signataires reconnaissent à nouveau que les TIC font partie intégrante de l'environnement de travail et sont indispensables au bon fonctionnement de l'entreprise.

Elles s'accordent toutefois sur la nécessité de garantir que, pendant le temps de travail, la gestion et l'utilisation des outils numériques :

- privilégient les échanges directs pendant le temps de travail ;

- ne se substituent pas au dialogue et aux échanges directs qui contribuent au lien social dans les équipes ;

- ne deviennent un facteur ni de sur-sollicitation ni d'isolement du salarié sur le lieu de travail ;

- garantissent le maintien d'une relation de qualité et de respect du salarié tant sur le fond que sur la forme ;

- ne deviennent pas un mode exclusif d'animation managériale et de transmission des consignes ;

- respectent la finalité de ces outils en transmettant au bon interlocuteur la juste information dans la forme adaptée (pourquoi ? qui ? quoi ? comment ?) ;

- ne conduisent pas à une situation de surcharge informationnelle.

En conséquence, il relève de la réflexion collective et, plus particulièrement de l'encadrement, de définir au mieux la gestion de la connexion et de la déconnexion aux outils numériques pendant le temps de travail en fonction tant de l'activité que des nécessités des équipes.

Pour cela, l'encadrement veille à déconseiller, pendant leurs réunions, l'envoi de courriel/SMS et la consultation de la messagerie électronique, ainsi que l'émission et la réception d'appels téléphoniques, sauf si l'utilisation des TIC est nécessaire à l'organisation de ces réunions.

De même, les Parties conviennent de la mise en place, au retour de congés longue durée (maternité, maladie, …), d'un temps à charge de travail réduite, dont la nécessité est appréciée et les modalités organisées par le Responsable hiérarchique en concertation avec le salarié concerné, durant lequel ce dernier peut se consacrer au traitement des courriels reçus pendant sa période d'absence. Ce temps à charge de travail réduite a pour objectif d'éviter que le salarié concerné ne soit contraint de travailler pendant ses congés ou d'être surchargé à son retour.

### Article 5.6.3. Formation des acteurs de la prévention concernant l'utilisation des outils numériques

il est fondamental que les acteurs internes de la prévention (préventeurs, services de santé et sécurité au travail, CHSCT des Services centraux (Sièges), ainsi que l'encadrement dont les équipes utilisent quotidiennement les TIC) soient pleinement formés à l'évaluation et à la détection des risques liés à l'utilisation des outils numériques. Ils doivent donc être en mesure d'apprécier la charge de travail de chacun afin de s'assurer du bon équilibre entre la vie professionnelle et la vie personnelle des salariés.

Carrefour s'engage donc à assurer la formation des acteurs internes de la prévention sur ces risques dans un délai maximum de 3 ans à compter de la mise en œuvre du présent accord.

De même, la cellule d'écoute psychologique mise à la disposition des salariés sera sensibilisée sur les risques liés à la surconnexion.

### Article 5.6.4. Actions de sensibilisation au bon usage des outils numériques

Carrefour s'engage à mettre en œuvre des actions d'accompagnement, de formation et de sensibilisation de l'ensemble des salariés concernés par l'utilisation des outils numériques.

Ces actions pourront notamment prendre les formes suivantes :

- mise en place d'actions de formation sur l'utilisation des outils numériques (compréhension, maîtrise, perfectionnement) ;
- communication régulière sur les dispositifs relatifs au droit à la déconnexion des outils numériques (par exemple, messages de sensibilisation sur les écrans d'informations, fiche synthétique « Droit à la déconnexion », …) ;
- diffusion régulière des chartes et bonnes pratiques relatives au bon usage de la messagerie informatique.

### Article 5.6.5. EVOLUTION DES NOUVELLES TECHNOLOGIES

Carrefour s'engage également à prendre en considération les évolutions technologiques au sein de ses sociétés et d'en analyser leurs effets sur les équilibres de vie de ses salariés.

De même, Carrefour pourra également utiliser certaines de ces évolutions technologiques afin de favoriser une meilleure utilisation par les salariés de leur droit à la déconnexion.

# Article 5.7. ACCORD COLLECTIF DE GROUPE RELATIF AU TÉLÉTRAVAIL DU 18 NOVEMBRE 2021

## Article 5.7.1. DISPOSITIONS GÉNÉRALES

### 5.7.1.1. Champ d'application

Le présent accord est conclu, dans le cadre des dispositions du Code du travail relatives aux accords collectifs, entre la Direction les organisations syndicales représentatives au niveau du Groupe. Il est directement applicable dans l'ensemble des entités relevant du périmètre de l'entreprise tel que défini à l'Annexe 1, conformément à l'article L. 2232-30 du Code du travail.

### 5.7.1.2. Définition générale du télétravail

Selon l'article L. 1222-9 du Code du travail, le télétravail désigne « *toute forme d'organisation du travail dans laquelle un travail qui aurait également pu être exécuté dans les locaux de l'employeur est effectué par un salarié hors de ces locaux de façon volontaire en utilisant les technologies de l'information et de la communication* ».

Les Parties conviennent que le télétravail pourra prendre la forme d'un télétravail régulier, occasionnel ou exceptionnel selon la terminologie et les conditions fixées par le présent accord. Les différentes formes de télétravail susvisées sont détaillées en Partie 3 du présent accord.

A l'exception du télétravail exceptionnel, le recours au télétravail est fondé sur le volontariat et nécessite donc l'accord préalable du salarié et de son manager.

Les Parties relèvent en outre que le simple fait de travailler à l'extérieur des locaux de l'entreprise ne suffit pas à conférer à un salarié la qualité de télétravailleur.

Ainsi, ne constitue pas du télétravail :

- la réalisation d'astreintes ;
- et la réalisation de tâches en dehors des locaux de l'entreprise et du lieu de télétravail autorisé.

Par ailleurs, le travail exécuté en dehors du site de rattachement du salarié mais dans des locaux de l'entreprise ou du Groupe ne constitue pas du télétravail. Cette forme de travail doit néanmoins faire l'objet d'une information et d'un accord entre les parties.

### 5.7.1.3. Conditions générales d'éligibilité au télétravail

#### 5.7.1.3.1. Critères liés au salarié

Sont éligibles au télétravail au sens du présent accord, les salariés remplissant les conditions cumulatives suivantes :

- Appartenir aux catégories employés, agents de maîtrise ou cadres à l'exception pour ces derniers des cadres dirigeants qui, de par leurs fonctions et leurs responsabilités, jouissent d'une très grande indépendance dans l'organisation de leur travail. Ainsi les cadres dirigeants de niveau D, SD ou de coefficients équivalents ne sont pas éligibles au télétravail.
- Etre titulaire d'un contrat de travail à durée indéterminée ou déterminée conclu avec l'une des sociétés visées à l'article 1 du présent accord.
- Avoir une ancienneté de 6 mois révolus au sein du Groupe.
- Avoir une durée du travail au moins égale à 60% d'un temps plein ; ou si la durée du travail est inférieure à 60% d'un temps plein, justifier de l'une des situations suivantes :
  - mi-temps thérapeutique,
  - salarié en situation de handicap (RQTH)

Ces conditions sont applicables quelle que soit la nature du télétravail, à l'exception des conditions relatives à l'ancienneté et à la durée du travail qui ne sont pas exigées pour le télétravail exceptionnel.

##### 5.7.1.3.2. Critères liés aux fonctions exercées

Il est rappelé que la définition des activités pouvant être télétravaillées relève du pouvoir de direction de l'employeur.

Le télétravail nécessitant qu'une partie significative des fonctions puissent être exercées à distance, il est convenu que ne peuvent pas être éligibles au télétravail les salariés ayant une activité qui requiert une présence physique dans les locaux de l'entreprise, notamment du fait de la nécessaire relation directe avec les clients, ou qui implique une utilisation quotidienne et indispensable d'équipements ou de matériels spécifiques uniquement et exclusivement présents dans les locaux de l'entreprise.

##### 5.7.1.3.3. Critères liés au lieu de travail

Le lieu de télétravail doit par principe être le domicile principal du salarié, tel qu'il est déclaré à l'entreprise et qui figure sur son bulletin de paie.

Toutefois, le salarié pourra exercer son activité dans un autre lieu que son domicile principal notamment sa résidence secondaire ou le domicile d'un proche aidé, sous réserve qu'il s'agisse d'un lieu privé à usage d'habitation remplissant les conditions prévues par le présent article et qu'il ait été préalablement déclaré à l'entreprise.

La situation de télétravail n'affecte pas la prise en charge obligatoire des titres d'abonnement des salariés aux moyens de transports publics ou services publics de location de vélos. Ainsi, le télétravail du salarié dans un autre lieu que sa résidence habituelle ne modifiera pas les modalités de calcul de prise en charge obligatoire.

En tout état de cause, le lieu de télétravail doit nécessairement être situé en France métropolitaine et doit répondre aux conditions suivantes :

- comprendre un espace de travail permettant d'exercer les fonctions dans de bonnes conditions ;
- disposer d'une connexion internet stable et performante et d'un réseau téléphonique de qualité suffisante ;
- comporter une prise de terre, un disjoncteur et des installations électriques conformes.

Chaque télétravailleur ou candidat au télétravail garantit sous forme d'attestation que son lieu de télétravail répond à ces conditions. À défaut, son responsable hiérarchique peut mettre fin au télétravail ou refuser sa demande de télétravail.

Le salarié doit en outre et préalablement au commencement du télétravail informer sa compagnie d'assurance et s'assurer que sa police d'assurance multirisque habitation couvre l'hypothèse du télétravail. Lorsque le télétravail est effectué d'un autre lieu que le domicile, il doit faire de même auprès de la compagnie d'assurance assurant la couverture de ce lieu.

Il atteste avoir effectué les formalités nécessaires et fournit les justificatifs afférents au moment du dépôt de sa demande de télétravail.

Si ces démarches d'assurance entraînent un surcoût pour le salarié, sa société d'appartenance prend en charge la différence sur présentation des justificatifs afférents.

En cas de changement de domicile principal (ou de lieu privatif dédié au télétravail), le salarié en télétravail doit en informer au plus tôt et, dans la mesure du possible, avec un délai de prévenance d'un mois la direction des ressources humaines de sa société d'appartenance ainsi que son responsable hiérarchique, afin que ce dernier s'assure que les conditions d'exercice du télétravail demeurent réunies.

Afin de vérifier la bonne application des dispositions applicables en matière de santé et de sécurité au travail, l'employeur, les représentants du personnel compétents en matière d'hygiène et de sécurité peuvent solliciter l'accès au domicile du salarié.

Toute intervention de l'entreprise au domicile du salarié est soumise à une demande préalable par courrier postal ou électronique avec un préavis de deux semaines et au recueil de l'accord du salarié sous forme d'une réponse par courrier postal ou électronique.

Si l'accès à distance au réseau Carrefour dysfonctionne lors d'une journée télétravaillée, le salarié doit en informer immédiatement son responsable hiérarchique et déterminer avec lui l'organisation de la journée de travail (réalisation d'une autre activité à distance, retour sur le lieu de travail,…).

##### 5.7.1.3.4. Critères liés aux moyens matériels

Le salarié doit être équipé du matériel nécessaire à l'accomplissement de ses fonctions en télétravail, en particulier :

- un ordinateur portable professionnel ou une UC transportable ;

- un téléphone portable professionnel ou un logiciel de téléphonie (exemple Softphone) mis en place sur son ordinateur portable professionnel ou son UC transportable.

## Article 5.7.2. Statut, droits et devoirs du télétravailleur

### 5.7.2.1. Santé et sécurité

Les dispositions légales et conventionnelles relatives à la santé et la sécurité au travail sont applicables aux télétravailleurs.

#### 5.7.2.1.1. Suivi médical

Les télétravailleurs font l'objet d'un suivi par le service de santé au travail, dans les mêmes conditions que les autres salariés de l'entreprise.

À toutes fins utiles, la liste des télétravailleurs est néanmoins adressée au service de santé au travail et mise à jour régulièrement.

#### 5.7.2.1.2. Accident du travail et arrêt maladie

Les télétravailleurs bénéficient de la législation sur les accidents de travail.

- ***Accident du travail***

L'accident qui survient sur le lieu du télétravail au cours d'une journée télétravaillée par le salarié et pendant le temps de travail est soumis au même régime que s'il était intervenu dans les locaux de l'entreprise.

Le salarié doit en conséquence en informer immédiatement son responsable hiérarchique en précisant les circonstances de l'accident, les lésions constatées ainsi que les éventuels témoins de l'accident.

La société concernée établit dans les 48 heures une déclaration d'accident du travail assortie le cas échéant des réserves qu'elle estime nécessaire d'émettre.

- ***Arrêt maladie***

En cas d'arrêt maladie un jour programmé de télétravail, le salarié doit informer sans délai son responsable hiérarchique et transmettre son arrêt de travail dans les 48 heures, comme s'il effectuait son travail dans les locaux de l'entreprise.

Il est entendu que les jours habituels de télétravail survenant pendant les périodes de suspension du contrat de travail ne sont pas reportables ultérieurement.

#### 5.7.2.1.3. Prévention des risques et droit à la déconnexion

- ***Prévention des risques***

Le télétravail est susceptible de générer des risques spécifiques : postures, isolement, surcharge de travail, hyperconnexion.

Des actions de prévention spécifiques seront mises en place en coordination avec les services de santé des différentes sociétés du Groupe.

Un guide d'information sera remis au télétravailleur, l'informant des différents risques et des mesures de prévention à respecter.

Les salariés amenés à encadrer des télétravailleurs seront sensibilisés et pourront être formés au management à distance. Un guide sur le management des équipes en présentiel et à distance leur sera remis.

Par ailleurs, les Parties entendent rappeler à tous ses collaborateurs les dispositifs d'accompagnement et d'écoute à destination des victimes de violences :

- Numéro national 3919 : Numéro d'écoute national destiné aux femmes victimes de violences (toutes les violences, violences conjugales, violences sexuelles, mariages forcés, mutilations sexuelles féminines, violences au travail), à leur entourage et aux professionnels concernés. Le 3919 sera ouvert 24h/24 et 7j/7 et rendu accessible aux personnes en situation de handicap.

- Le Numéro vert service d'écoute et d'accompagnement psychologique. Ce service est accessible 24h/24h et 7j/7 par téléphone au 0 800 30 50 23 ou par internet, en se connectant sur www.psya.fr Espace bénéficiaires (nom d'utilisateur : carrefour / Mot de passe : carrefour).

- ***Droit à la déconnexion***

Il est expressément prévu par le présent accord d'étendre l'application des dispositions de l'accord de groupe du 7 juillet 2017 relatif à la mise en œuvre du droit à la déconnexion des outils numériques aux situations de télétravail.

Il est ainsi rappelé les principes issus de cet accord qui sont pleinement applicables aux télétravailleurs :

- Le salarié n'est pas dans l'obligation de se connecter, lire et répondre aux courriels ou SMS, ainsi que de répondre au téléphone, en dehors de ses horaires habituels de travail,

- Il est préconisé aux salariés de ne faire usage des outils numériques en dehors de leur temps de travail qu'en cas d'urgence. Par urgence, il est entendu un fait qui ne pourrait pas attendre le retour au travail du salarié sans générer un préjudice important pour l'entreprise.

Les actions de sensibilisation prévues par l'accord précité seront adaptées au télétravail.

#### 5.7.2.2. Durée et horaires de travail

Le télétravail ne modifie ni l'horaire habituel, ni l'amplitude de travail effectif applicable en temps normal lorsque le salarié effectue son activité au sein des locaux de l'entreprise.

Le formulaire d'acceptation du télétravail précise à titre indicatif les plages horaires durant lesquelles le salarié peut être contacté, qui peuvent être modifiées unilatéralement par l'entreprise, sous réserve de ne pas constituer une modification du contrat de travail.

Quelles que soient les modalités de décompte du temps de travail, la joignabilité du télétravailleur est un engagement substantiel de ce dernier, sans lequel le télétravail ne peut être mis en œuvre. Cet engagement conditionne également la poursuite du télétravail qui ne doit pas être un facteur de désorganisation de la Direction ou de l'équipe concernée.

Les Parties entendent rappeler que ce principe de joignabilité ne doit pas faire obstacle au respect des durées minimales légales et conventionnelles de repos quotidien et hebdomadaire applicables ainsi qu'au droit à la déconnexion dont tous les salariés bénéficient.

- ***Télétravailleurs dont le temps de travail est décompté en heures***

Le salarié en télétravail ayant un décompte en heures doit respecter ses horaires de travail planifiées comme s'il était amené à travailler en présentiel sur site et procéder, le cas échéant au badgeage à distance (exemple : logiciel Oscar)..

Il doit également respecter ses temps de pause et la modulation décidée par son manager dans les mêmes conditions.

Le salarié n'est pas autorisé à effectuer des heures supplémentaires au cours des journées télétravaillées, sauf demande expresse de son responsable hiérarchique ou accord de ce dernier.

#### 5.7.2.3. Suivi de l'activité et régularisation de la charge de travail

L'activité exigée du télétravailleur (charge et amplitude de travail, délais d'exécution, évaluation des résultats, etc.) doit-être équivalente à celle des salariés en situation comparable travaillant dans les locaux de l'entreprise.

Le responsable hiérarchique du télétravailleur s'assure que :

- la charge de travail et les délais d'exécution fixés permettent au télétravailleur de respecter ses plages horaires, de se déconnecter en dehors de ces plages horaires et de respecter les durées maximales de travail et minimales de repos ;
- le fonctionnement et la qualité du service ne sont pas affectés par le télétravail ;
- la qualité du travail du salarié n'est pas affectée par le télétravail.

Les conditions d'exercice du télétravail, la charge de travail du télétravailleur, le respect des plages horaires ou des durées maximales de travail et minimales de repos et la réalité de son droit à la déconnexion font l'objet d'un point spécifique lors de l'entretien Compétences et Carrières ou, en cas de besoin, en cours d'année à la demande du télétravailleur.

#### 5.7.2.4. Formation

Les télétravailleurs bénéficient du même accès à la formation que les salariés en situation comparable travaillant dans les locaux de l'entreprise.

Ils bénéficient en outre d'une formation appropriée au télétravail, portant notamment sur les équipements mis à leur disposition.

#### 5.7.2.5. Protection des données et confidentialités des informations

Chaque société concernée par le présent accord s'engage à prendre toute mesure nécessaire pour assurer la protection des données utilisées et traitées à des fins professionnelles par les salariés en situation de télétravail, et à mettre à disposition des télétravailleurs une Charte reprenant les règles de sécurité informatique en vigueur, ainsi que des outils d'accès à distance sécurisée.

Les Parties rappellent que les obligations habituelles de confidentialité et d'utilisation appropriée des équipements de l'entreprise s'appliquent au télétravailleur.

Dès lors, chaque télétravailleur s'engage à respecter :

- ❖ les règles de sécurité informatique en vigueur dans l'entreprise, et à prendre toutes les précautions utiles pour que personne ne puisse avoir accès aux données, mots de passe, et plus généralement toutes informations concernant l'entreprise, ses clients, etc.
- ❖ les règles de confidentialité fixées par l'entreprise et garantir en toutes circonstances la confidentialité des données professionnelles en sa disposition et les informations portées à sa connaissance ou mises à sa disposition dans le cadre de son activité professionnelle. Le salarié doit également s'assurer que personne ne puisse avoir accès aux données, mots de passe et plus généralement à toute information concernant l'entreprise et ses clients.

En cas de non-respect de ces dispositions, il pourra être mis fin sans préavis par l'employeur au télétravail ce qui implique, un retour physique du salarié sur le site de rattachement et au sein de son équipe habituelle de travail.

#### 5.7.2.6. Droits collectifs

Il est rappelé que les télétravailleurs bénéficient des mêmes droits collectifs que les travailleurs sur site. Ils ont donc la faculté de prendre contact avec leurs représentants. Ils bénéficient également dans les mêmes conditions du droit de participer et d'être éligible aux instances représentatives du personnel.

### Article 5.7.3. Les différents modes de télétravail

Trois modes de télétravail sont institués par le présent accord :

- le télétravail régulier qui constitue le mode de droit commun du télétravail (3.1)
- le télétravail occasionnel qui répond à des situations particulières et par nature de courte durée (3.2)
- et le télétravail exceptionnel qui peut être imposé par l'employeur (3.3).

Il est rappelé que les dispositions des Parties 1 et 2 ci-dessus sont applicables quel que soit le mode de télétravail retenu.

#### 5.7.3.1. Télétravail régulier

Les dispositions contenues dans l'article 3.1 s'appliquent exclusivement au télétravail régulier.

#### 5.7.3.1.1. Définition - durée

Le télétravail régulier a pour objet de mettre en place d'un commun accord entre le salarié et l'entreprise concernée un mode d'organisation du travail prévoyant le nombre de jours télétravaillés par semaine pour une durée d'un an, renouvelable par tacite reconduction.

En raison de son caractère régulier et de l'impact sur l'organisation de l'activité, le télétravail régulier donne lieu à une attention particulière du responsable hiérarchique sur le bon respect des conditions d'éligibilité liées aux fonctions du salarié.

Les jours de télétravail seront fixés dans le formulaire prévu à cet effet.

Pour les élus et titulaires d'un mandat syndical, ils pourront être fixés en concertation avec le manager et en tenant compte du calendrier social.

#### 5.7.3.1.2. Limites

Dans le cadre du télétravail régulier, le nombre de jours télétravaillés est fixé à :

- 2 jours par semaine maximum pour un salarié à temps plein ou ayant une durée du travail au moins égale à 80% d'un temps plein ;
- et jusqu'à 1 journée par semaine maximum pour un salarié ayant une durée du travail au moins égale à 60% d'un temps plein, ou si la durée du travail est inférieure à 60% d'un temps plein, justifier de l'une des situations suivantes : mi-temps thérapeutique, salarié en situation de handicap (RQTH).

Il est entendu que les jours habituels de télétravail non pris ou survenant pendant les périodes de congés ou sur des jours fériés ne sont pas reportables ultérieurement.

#### 5.7.3.1.3. Dérogations

- **Dérogation liée à la situation personnelle du salarié**

Le télétravail peut être un outil permettant le maintien dans l'emploi des salariés reconnus travailleurs handicapés ainsi que dans plusieurs situations propres au salarié nécessitant une adaptation des modalités d'exercice des jours de télétravail.

Dans cet objectif, la limite du nombre de jours télétravaillés dans le cadre du télétravail régulier peut-être portée :

- à 3 jours au lieu de 2 jours pour un salarié à temps plein ou ayant une durée au moins égale à 80% d'un temps plein ;
- à 2 jours au lieu d'1 journée pour un salarié ayant une durée au moins égale à 60% d'un temps plein.

Cette limite vise les situations suivantes :

- salariés pour qui le télétravail a été préconisé par la Médecine du travail et sous réserve de la validation par cette dernière de l'octroi d'une journée supplémentaire de télétravail ;
- salariés aidant familiaux sur présentation des justificatifs afférents ;
- salariés reconnus travailleurs handicapés ;
- salariées enceintes à compter du 4ème mois de grossesse.

Par ailleurs, les salariés bénéficiant de jours de télétravail compte tenu de leur situation particulière au titre de dispositions spécifiques en vigueur au sein de leur société (par exemple télétravail pour les salariés séniors), cumuleront ces jours avec la ou les journée(s) accordée(s) au titre du télétravail régulier prévu par le présent accord, et ce dans la limite de 2 ou 3 jours par semaine selon leur durée du travail.

- **Dérogation liée à l'existence d'une situation spécifique**

Lorsque qu'une situation spécifique inhérente à l'organisation du travail au sein d'une des entités du groupe le justifie, la limite de 2 jours peut être dépassée sous réserve de la double condition suivante :

- accord exprès des deux parties pour étendre le télétravail au-delà de 2 jours par semaine ;
- information/consultation du CSE de l'entité concernée portant sur le recours élargi au télétravail régulier.

#### 5.7.3.1.4. Modalités de mise en place du télétravail régulier

**o Volontariat et réversibilité dans le cadre du télétravail régulier**

Le télétravail est soumis à un principe de **double volontariat** et de **double réversibilité**, de sorte que le salarié comme l'entreprise puissent toujours accepter ou refuser de le mettre en place, et revenir ultérieurement sur cette décision moyennant le respect d'un délai de prévenance.

**o Mise en place du télétravail**

La mise en place du télétravail suppose une demande préalable du salarié suivie d'une acceptation du responsable hiérarchique et/ou, le cas échéant, du responsable ressources humaines compétent.

La demande de télétravail peut être effectuée à tout moment de l'année et au plus tard le 10 de chaque mois. Les Parties conviennent que le télétravail débutera le 1er jour du mois suivant la signature du formulaire par le manager et le salarié. Elles rappellent également que les conditions d'éligibilité doivent être respectées et que l'ensemble des documents nécessaires à sa mise en œuvre soient transmis dans les délais impartis.

- ***Demande du salarié***

La demande du salarié est écrite et motivée. Le candidat précise les modalités d'exercice souhaitées et garantit que son lieu de télétravail est conforme aux dispositions de l'article 1.3.3. du présent accord.

- ***Réponse du responsable hiérarchique***

Le responsable hiérarchique du salarié étudie la demande du salarié au regard des conditions fixées par les articles 1.3.1, 1.3.2 et 1.3.3 du présent accord.

A ce titre et afin de veiller au maintien d'un temps collectif en présentiel chaque manager pourra prévoir un ou plusieurs jours fixes dans la semaine au cours duquel/desquels l'ensemble de l'équipe doit être présente sur site.

Le responsable hiérarchique fait part de sa réponse au salarié (acceptation ou refus) par écrit dans les 15 jours calendaires de la réception de la demande. En cas de refus, le responsable hiérarchique doit recevoir le salarié et lui remettre un écrit motivant son refus.

En de désaccord sur le motif de ce refus, le salarié peut solliciter par écrit l'arbitrage du Responsable Ressources Humaines afin que celui-ci réexamine son dossier. Le Responsable Ressources Humaines apporte au salarié une réponse définitive et motivée par écrit dans les 8 jours calendaires suivant la demande de réexamen.

En cas de désaccord persistant, le salarié pourra saisir la Commission nationale de suivi instituée par l'article 4 du présent accord.

- ***Formalisation du télétravail***

L'acceptation du télétravail régulier est formalisé par la signature d'un formulaire type qui rappelle les conditions d'organisation du télétravail dans le respect des dispositions du présent accord et qui comprend notamment les informations suivantes :

- la durée de la période d'adaptation ;
- le lieu de télétravail du salarié ;
- la répartition des jours travaillés en télétravail et dans les locaux de l'entreprise, étant rappelé que le télétravail est effectué par journée entière ;
- la date de prise d'effet du télétravail étant rappelé que le télétravail ne débutera que le 1er jour du mois suivant la date de signature du formulaire par le salarié et son manager. ;
- la durée de mise en place du télétravail (un an renouvelable par tacite reconduction) ;
- les règles de confidentialité, réversibilité et de suspension du télétravail ;
- la ou les plages horaires pendant lesquelles le salarié doit rester joignable et les conditions de modification de celle-ci;
- le cas échéant, les plages d'indisponibilité pendant lesquelles le salarié peut exercer son droit à la déconnexion ;
- les conditions d'utilisation du matériel mis à sa disposition.

##### 5.7.3.1.5. Période d'adaptation

La mise en place du télétravail régulier s'accompagne d'une période d'adaptation d'une durée maximale de deux mois, au cours de laquelle chaque partie peut mettre fin au télétravail par lettre recommandée avec accusé de réception ou lettre remise en main propre contre décharge au responsable hiérarchique (copie le Responsable des Ressources Humaines compétents), moyennant un délai de prévenance de 15 jours (sauf accord des parties pour un délai plus court).

##### 5.7.3.1.6. Réversibilité

Le télétravail régulier est toujours réversible, y compris au terme de la période d'adaptation.

Le salarié concerné ou son responsable hiérarchique peuvent donc chacun décider unilatéralement d'y mettre fin, si l'une des conditions d'éligibilité n'est plus remplie ou si le télétravail n'est plus compatible avec les impératifs personnels ou professionnels du salarié, sous réserve d'en informer l'autre partie par lettre recommandée avec accusé de réception ou lettre remise en main propre contre décharge, précisant les raisons de leur décision et le respect du délai de prévenance d'un mois (sauf accord des parties pour un délai plus court).

La réversibilité implique un retour physique du salarié sur le site de rattachement et au sein de son équipe habituelle de travail.

En cas de changement de Direction ou de fonction au cours de la durée d'application du télétravail, la continuité et les conditions d'exercice du télétravail seront subordonnées à l'accord du responsable de la Direction d'accueil. À défaut, le changement de Direction ou de fonction met un terme au télétravail à compter de l'entrée en fonction sur le nouveau poste.

##### 5.7.3.1.7. Suspension occasionnelle

Par ailleurs, de manière occasionnelle, il est admis que :

- le télétravailleur peut solliciter par écrit auprès de son responsable hiérarchique l'annulation d'une journée de télétravail, la modification du rythme de télétravail une semaine, ou la suspension du télétravail pendant une courte durée (uniquement en cas de suspension : période de 8 semaines maximum consécutives ou non au cours de l'année civile) afin de faire face à des circonstances particulières de nature à empêcher temporairement la réalisation de ses missions en télétravail (réunion, contact client, travaux, coupure électrique, évènement personnel, etc.) ;

- l'entreprise peut annuler une journée de télétravail (dans ce cas le salarié peut demander son report sur la même semaine), modifier le rythme de télétravail une semaine ou suspendre pendant une courte durée (uniquement en cas de suspension : période de 8 semaines maximum consécutives ou non au cours de l'année civile) le télétravail pour tenir compte de circonstances exceptionnelles tenant à des impératifs de service (remplacement d'un salarié absent, travaux urgents, réunions collectives, etc.).

Dans l'un ou l'autre cas, l'annulation, la modification ou la suspension effective est formalisée par un écrit de la direction ou du responsable hiérarchique du salarié, avec un délai de prévenance suffisant.

Toute modification plus substantielle ou durable du télétravail est soumise à l'accord des deux parties et doit faire l'objet d'un accord des parties.

#### 5.7.3.1.8. Moyens matériels dans le cadre du télétravail régulier

Chaque société fournit et entretient les équipements nécessaires à la réalisation des missions de ses télétravailleurs réguliers sur leur lieu de télétravail. Chaque Direction pourra également fixer un équipement spécifique par métier si elle l'estime nécessaire, par exemple : double écran, clavier déporté, casque.

A l'issue de la période d'adaptation, les télétravailleurs réguliers qui le demandent pourront, sur présentation de justificatifs, bénéficier lors de la première mise en place du télétravail régulier d'une participation aux frais en vue de s'équiper d'une chaise ergonomique et d'un caisson.

Cette participation sera d'un montant de 70 euros maximum. En tout état de cause et conformément à la réglementation URSSAF, ce montant ne pourra pas dépasser 50% des frais engagés par le salarié. Les Parties conviennent qu'en cas d'évolution de la réglementation URSSAF, ces règles seront susceptibles d'être adaptées.

Pour les télétravailleurs reconnus travailleurs handicapés, un suivi particulier sera mis en œuvre quant à l'adaptation de leur poste de travail à leur domicile et ce, avec l'aide des acteurs de la santé au travail et le cas échéant de la Mission Handicap. A ce titre, des aménagements pourront être mis en place en fonction des restrictions médicales et des préconisations émises par le médecin du travail.

Le télétravailleur est tenu de prendre soin du matériel qui lui est confié et d'informer immédiatement son responsable hiérarchique en cas de panne, dysfonctionnement, détérioration, perte ou vol.

#### 5.7.3.1.9. Prise en charge des frais de télétravail du télétravail régulier

- ***Allocation forfaitaire mensuelle***

L'entreprise prend en outre en charge les frais de connexion internet, les frais d'électricité et tout autre coût découlant directement de l'exercice du télétravail régulier au moyen d'une allocation forfaitaire mensuelle qui dépend du nombre de jours télétravaillés et dont le montant a été fixé sur la base du barème d'exonération admis par les URSSAF ainsi qu'il suit :

- 10 € par mois pour 1 jour de télétravail par semaine,
- 20 € par mois pour 2 jours de télétravail par semaine.

Pour les dérogations strictement définies aux articles 3.1.3 a) et 3.1.3 b) du présent accord, une allocation forfaitaire mensuelle de 30€ par mois maximum sera appliquée au-delà de 2 jours de télétravail par semaine.

Cette indemnité est exonérée de charges sociales et fiscales selon les règles et les limites en vigueur.

- **Frais de restauration**

Les Parties souhaitent harmoniser les frais de restauration des télétravailleurs réguliers. Ainsi, elles précisent que chaque jour télétravaillé donnera lieu à l'attribution d'un titre restaurant et ce, pour l'ensemble des télétravailleurs réguliers selon les conditions prévues au sein de leur société.

#### 5.7.3.2. Télétravail occasionnel

##### 5.7.3.2.1. Définition

Le télétravail occasionnel a pour objet de permettre aux salariés qui le souhaitent, sous réserve que l'ensemble des conditions d'éligibilité au télétravail soient remplies, de recourir ponctuellement et pour une courte durée au télétravail afin de répondre des situations particulières les concernant (intempéries, grève des transports, pénurie d'essence, …).

Les Parties entendent rappeler que le télétravail occasionnel n'a pas vocation à se substituer aux droits individuels conventionnels et légaux des salariés. Ainsi et à titre d'exemples, sans que ceux-ci ne soient limitatifs, le télétravail occasionnel n'a pas vocation à éviter la pose de journées de congés payés, de journées pour évènements familiaux, de journées pour enfants malades, etc. Le télétravail occasionnel ne saurait pas plus être mis en œuvre en cas d'arrêts maladie.

Par ailleurs, le bénéfice du télétravail occasionnel n'est pas cumulable avec le télétravail régulier.

##### 5.7.3.2.2. Modalités de mise en place du télétravail occasionnel

Le télétravail occasionnel repose comme le télétravail régulier sur le principe du double volontariat.

Le caractère occasionnel de ce mode de télétravail permet de simplifier la formalisation de sa mise en place par l'existence d'un ou plusieurs écrits constatant le consentement des deux parties (échanges de courriels, courrier remis en main propre etc.).

Toutefois, lors de la première demande de télétravail occasionnel, le salarié devra fournir l'ensemble des justificatifs visés dans la Partie 1 du présent accord. Lors de cette première demande, il lui sera également précisé les plages de disponibilité visée dans la Partie 2.

La demande de télétravail occasionnel précisera la journée de télétravail envisagée et le lieu envisagé si ce lieu est différent du domicile principal.

Chaque demande doit être effectuée, sauf circonstances exceptionnelles, au moins 2 jours avant la date envisagée de télétravail et donne lieu à une validation du responsable hiérarchique du salarié concerné. La demande ne peut être faite plus d'un mois avant la date de télétravail souhaitée.

Le responsable hiérarchique se réserve le droit d'accepter ou non la demande en raison du respect des conditions d'éligibilité en raison de l'intérêt légitime de l'entreprise. Le refus est expressément motivé.

Chaque Direction pourra, par la diffusion d'une note de service, informer les salariés d'une période pendant laquelle le télétravail occasionnel sera suspendu, pour des raisons liées à l'activité de l'entreprise. Pendant cette

période, toutes les demandes de télétravail éventuellement présentées seront présumées avoir été rejetées pour le motif visé dans la note de service.

#### 5.7.3.3. Télétravail exceptionnel

##### 5.7.3.3.1. Définition

En cas de circonstances exceptionnelles, notamment de menace de pandémie ou de force majeure, la mise en œuvre du télétravail peut être considérée comme un aménagement du poste de travail rendu nécessaire pour permettre la continuité de l'activité de l'entreprise et garantir la protection des salariés, conformément aux dispositions de l'article L. 1222-11 du Code du travail.

Ce télétravail est décidé unilatéralement par l'employeur, dans le respect le cas échéant des directives des autorités publiques. Il ne nécessite pas l'accord du salarié et il autorise les sociétés du Groupe à déroger aux critères d'éligibilité fixé par le présent accord.

##### 5.7.3.3.2. Mise en œuvre

La mise en œuvre du télétravail exceptionnel ne nécessite aucun formalisme particulier.

Les salariés concernés en sont informés par tous moyens (courriel, sms, affichage…). Les sociétés du Groupe s'efforceront, dans la mesure du possible, de fournir aux salariés le maximum d'informations disponibles sur cette période de télétravail et notamment sa durée prévisible et les éventuelles conditions particulière d'organisation du travail.

La décision de recourir au télétravail exceptionnel donne lieu à consultation du CSE concerné, ou le cas échéant, du CSE central dans les plus brefs délais. En cas d'urgence notamment sanitaire, le télétravail exceptionnel peut débuter avant la consultation des instances représentatives du personnel concernées.

Compte tenu des circonstances spécifiques dans lesquelles le télétravail exceptionnel peut être déclenché, les parties conviennent que dans le cadre du dialogue social, la Direction invitera les partenaires sociaux à une réunion de concertation pour échanger sur les modalités de sa mise en œuvre.

### Article 5.7.4. Modalités de suivi de l'accord

L'application du présent accord fera l'objet d'un suivi trimestriel auprès des comités sociaux et économiques des sociétés et établissements concernés. Dans ce cadre, seront transmis aux comités sociaux et économiques des sociétés et établissements concernés, les indicateurs suivants :

- le nombre de salariés en télétravail régulier répartis par genre, statut, âge et Direction ;

- le nombre de salariés pour lesquels le télétravail régulier a été refusé répartis par genre, statut, âge, Direction et motif de refus ;

Un point spécifique sera fait s'agissant des populations particulières.

Dans les sociétés concernées comprenant plusieurs établissements distincts, une information annuelle sera également faite au sein de leur CSE central.

Par ailleurs, **la Commission Nationale de Suivi** mise en place par l'accord collectif de 2019 se réunira deux fois par an au titre de l'année de 2022 puis une fois par an à partir de l'année 2023.

Son rôle sera d'une part de prendre connaissance et de suivre l'évolution des données chiffrées communiquées dans chaque société et établissement concernés, et d'autre part de procéder aux éventuels arbitrages nécessaires en cas de désaccord persistant entre les salariés demandeurs et leur direction de rattachement.

Cette Commission sera composée d'un membre de la Direction du groupe Carrefour (qui présidera la Commission et pourra être assisté d'un collaborateur de la DRH), ainsi que de 2 membres titulaires et de 2 membres suppléants par organisation syndicale signataire. Seuls les membres titulaires ou les membres suppléants remplaçant un titulaire participeront aux réunions.

Par ailleurs, une demi-journée de formation/information pourra être organisée par chaque organisation syndicale représentative dans le groupe Carrefour ou dans l'une des sociétés visées à l'annexe 1, auprès de ses délégués syndicaux d'entreprise et/ou d'établissement concernés. Les frais afférents à cette demi-journée seront pris en charge par chaque société concernée par le présent accord, dans la limite de 200€ HT par délégué et à raison d'un délégué par organisation syndicale et par société juridique.

# Titre 6 SANTÉ AU TRAVAIL

## Article 6.1. EXTRAIT DE L'ACCORD SUR LA SANTÉ, LA QUALITÉ DE VIE, LES CONDITIONS DE TRAVAIL, LE MAINTIEN DANS L'EMPLOI ET LE DÉVELOPPEMENT DE L'EMPLOI DES PERSONNES HANDICAPÉES AU SEIN DE LA SOCIÉTÉ CSF DU 15 NOVEMBRE 2023

**Préambule**

La Direction de la société CSF et les Organisations syndicales représentatives signataires du présent accord relatif à la santé, à la qualité de vie et aux conditions de travail au sein de la société CSF ainsi qu'au maintien dans l'emploi et au développement de l'emploi des personnes handicapées au sein de la Société CSF, réaffirment d'une part leur volonté commune d'améliorer la prévention des risques physiques et psychologiques et de la pénibilité au travail, et d'autre part de s'investir en faveur de l'emploi, de l'intégration et du maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés.

Cette volonté se traduit notamment :

- pour le Groupe Carrefour : par la signature, le 28 octobre 2015, de la Charte du Réseau mondial sur l'entreprise et le handicap de l'OIT et, le 4 novembre 2019, du Manifeste pour l'inclusion des personnes handicapées dans la vie économique. Par la signature le 28 novembre 2022 d'un accord collectif relatif à la santé, la prévention et la qualité des conditions de travail au sein de Carrefour France.

- pour la société : par la signature de sept accords collectifs portant sur l'emploi des personnes handicapées dont celui du 21 décembre 2022 ainsi que par la signature de quatre accords sur la santé au travail dont celui du 20 décembre 2018.

La mise en œuvre des dispositions du présent accord doit être effectuée dans le respect des prérogatives des instances représentatives du personnel et dans le respect de la législation. La loi n° 2021-1018 du 2 août 2021 entrée en vigueur le 1er avril 2022 est venue notamment renforcer la prévention en matière de santé au travail et a modernisé les services de prévention et de santé au travail.

La Direction de la société CSF et les Organisations syndicales représentatives signataires du présent accord réaffirment leur engagement en matière de santé, de qualité de vie et des conditions de travail à travers une approche globale des questions de santé et de sécurité au travail afin de garantir les meilleures conditions de travail aux salariés (Partie 1). Cette approche comporte trois volets :

- la prévention des risques professionnels (Titre 1).
- la prévention de la pénibilité au travail (Titre 2).
- la conciliation entre la vie privée et la vie professionnelle et qualité de vie au travail (Titre 3).

Les parties signataires soulignent enfin que tout dispositif visant à protéger la santé au travail doit être conçu comme une démarche de progrès constante, adaptée et réactualisée, prenant en compte les évolutions des connaissances médicales, scientifiques et techniques, les transformations de l'organisation du travail, les retours d'expériences ainsi que des éventuelles évolutions de la réglementation en vigueur.

La Direction s'engage à réaliser un nouveau diagnostic relatif aux postes exposés à la pénibilité au travail avec l'aide d'un consultant externe en 2024.

Ce diagnostic a pour objectif de définir les postes exposés à des facteurs de pénibilité, de calculer la proportion d'effectif exposé aux facteurs de pénibilité et de déployer un plan d'action à mettre en place visant à réduire la pénibilité.

Les Parties signataires réaffirment également leur engagement en matière de maintien dans l'emploi et développement de l'emploi des personnes handicapées (Partie 2). Elles conviennent de retenir six axes pour renforcer la politique handicap de la Société CSF :

- le Pilotage de la Mission Handicap : les acteurs et les moyens de la politique handicap (Titre 1) ;
- le plan d'embauche et l'intégration (Titre 2) ;
- le plan de maintien dans l'emploi dans l'entreprise (Titre 3) ;
- la formation et l'évolution professionnelle (Titre 4) ;
- les mesures complémentaires en faveur des personnes handicapées (Titre 5) ;
- le secteur adapté (Titre 6).

Les chiffres présentés dans cette Partie 2 sont issus des DOETH (Déclaration Obligatoire pour l'Emploi des Travailleurs Handicapés) au 31 décembre 2022.

Les « Directions Régionales » mentionnées dans le présent accord s'entendent des établissements distincts au sens du CSE tels que définis par l'accord relatif au CSE en vigueur.

Le présent accord est conclu sur le fondement des articles L. 2242-17 à L. 2242-19 et L. 4162-1 du Code du travail. Il s'applique à tous les salariés et établissements de la société CSF.

## PARTIE 1 : LA SANTÉ, LA QUALITÉ DE VIE ET LES CONDITIONS DE TRAVAIL

### TITRE 1 : LA PRÉVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS

#### I. LES ACTEURS DE LA PRÉVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS

##### Article 1 : Direction

L'employeur doit prendre toutes les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs. L'employeur met en place des actions de prévention des risques professionnels, d'information et de formation ainsi qu'une organisation et des moyens adaptés. Il doit veiller au respect des dispositions légales et réglementaires dont il est responsable.

Les parties rappellent que la formation de l'encadrement en magasin et en formation est un axe nécessaire dans la mise en place des actions en matière de santé au travail.

Les formations en matière de santé au travail sont disponibles via CAP FORMATION.

**Article 2 : Salariés**

La préservation de la santé et de la sécurité au travail implique la participation de chacun. Les salariés sont des acteurs essentiels à la mise en œuvre de la démarche de prévention.

A ce titre, conformément aux dispositions légales, chaque salarié a l'obligation de prendre soin, en fonction de sa formation et des moyens mis à disposition, de sa santé et de sa sécurité, ainsi que de celles de ses collègues concernés par ses actes sur son poste de travail.

En outre, la période d'intégration apparaît comme un moment fort pour la prévention des risques professionnels.

En conséquence, il convient d'organiser au mieux l'accompagnement dès l'arrivée du salarié dans l'entreprise.

Ainsi, chaque nouveau salarié, quelle que soit la nature de son contrat, sera accompagné par un membre de l'encadrement dans son intégration.

A ce titre, son rôle est primordial en matière de santé au travail puisqu'il accompagne le nouvel embauché dans la découverte de son environnement de travail. Ainsi, il présentera les métiers du magasin, les outils, le matériel et les équipements individuels de protection.

Son rôle en matière d'intégration et de sensibilisation sur les bonnes pratiques et les fondamentaux en matière de santé et sécurité est essentiel afin de prévenir tous risques professionnels auxquels peuvent faire face les nouveaux entrants dans l'entreprise.

La Direction s'engage à faire un rappel mensuel aux Directeurs de magasin relatif à la remise des documents d'intégration. Un document listant les éléments à remettre aux salariés sera également communiqué.

**Article 3 : Coordinateurs Prévention Santé Régionaux**

Améliorer la qualité de vie des salariés est l'un des axes majeurs de la politique de santé de la Société CSF.

Des ressources veillent au respect des obligations légales en matière de santé au travail et d'accompagner les projets de la société CSF relatifs à la santé et à la qualité de vie au travail.

Les Coordinateurs Prévention Santé Régionaux auront notamment pour mission de :

- Produire et analyser différents indicateurs liés à la prévention des risques professionnels ;
- Définir des actions de formation à mettre en place pour l'ensemble des acteurs ;
- Coordonner et animer les relations avec les institutions au niveau national et divers organismes extérieurs (CNAM, CARSAT, CRAMIF, INRS) ;
- Accompagner les directions organisation et méthodes, concepts, technique, DANM dans les projets ;
- Apporter une expertise et une veille réglementaire, coordonner le partage des bonnes pratiques entre les sites ;
- Piloter des projets et innovations permettant de développer la culture de la prévention au sein du Groupe ;
- Participer au dialogue social sur le sujet, au niveau régional; les coordinateurs prévention santé régionaux pourront notamment intervenir en cas de besoin lors de certaines réunions des instances représentatives du personnel ;

Accompagner et conseiller les Directeurs de site et leurs équipes dans l'adaptation locale et l'application de la politique Groupe.

Le nom du Coordinateur Prévention Santé Régional en charge du magasin sera affiché et communiqué aux représentants du personnel de ce magasin.

**Article 4 : Commission Santé, Sécurité et Conditions de Travail d'établissement (CSSCT d'établissement) et Commission Santé, Sécurité et Conditions de Travail Centrale (CSSCT Centrale)**

Sans préjudice des dispositions légales, il est rappelé le rôle essentiel de ces commissions dans l'énoncé de ses principales compétences et missions. Conformément aux dispositions légales, chaque CSSCT (Centrale et d'établissement) a pour mission, selon les attributions respectives du CSE Central et des CSE d'Établissement :

De préparer les dossiers en matière de santé, sécurité et conditions de travail ;

De procéder, pour le CSE (Central ou d'Établissement), aux inspections et enquêtes visées aux articles L.2312-13 du Code du travail en matière de santé, sécurité et des conditions de travail, et aux articles L.2312-59 et L.2312-60 du Code du travail en cas d'alerte pour atteinte aux droits des personnes, pour danger grave et imminent ou pour risque grave pour la santé publique et l'environnement, selon les conditions légales et règlementaires.

Les membres de chaque CSSCT (Centrale et d'Établissement) sont soumis au secret professionnel et à l'obligation de discrétion prévus par l'article L.2315-3 du Code du travail.

L'accord sur le renouvellement des Comités Sociaux et Économiques d'Établissement (CSE d'Établissement) et du Comité Social et Économique Central (CSE Central) de la Société CSF du 14 juin 2023 fixe la composition de chaque CSSCT (Centrale et d'Établissement) ainsi que ses modalités de fonctionnement.

La délégation du personnel de la CSSCT ainsi que les membres des CSE bénéficient de la formation santé, sécurité et conditions de travail.

La CSSCT est informée dans un délai de 3 jours maximum des accidents ayant entraîné un arrêt de travail.

En outre, la CSSCT sera informée par tout moyen des évènements majeurs se produisant dans son champ de compétences.

- <u>Guide des visites des CSSCT</u>

Dans le cadre des précédents accords sur la santé au travail au sein de CSF, un guide de visite a été élaboré avec les membres de la commission de suivi. Ce guide qui se présente sous la forme d'une grille d'audit, permet aux membres de chaque CSSCT de connaître les principales vérifications à opérer en matière de sécurité et de conditions de travail lors de leur visite en magasin. La présentation sous forme de grille permet aux membres des commissions de procéder à une consolidation des résultats des visites des magasins de leur périmètre.

Les membres des CSSCT transmettront les résultats des visites à leur Direction des Ressources Humaines et au Directeur du magasin concerné par la visite pour communication aux membres du CSE et/ou Représentants de Proximité (RP) du magasin (si présence de RP en magasin).

Par ailleurs, afin d'aider les Directeurs de magasin à préparer les visites des CSSCT, le guide des visites, qui reprend notamment la liste des documents à tenir à disposition, leur sera transmis en amont.

Ce guide sera revu et mis à jour dans le cadre de l'application de ce nouvel accord.

**Article 5 : Représentants de Proximité**

Les Représentants de Proximité auront pour mission principale, par leur présence au niveau local, de :

- présenter les réclamations individuelles ou collectives qui n'auraient pas été directement satisfaites, relatives à l'application des minima conventionnels et sur l'application de la loi ou des accords collectifs et sur les conditions de travail. Les salariés conservent la faculté de présenter eux-mêmes leurs observations à l'employeur et à ses représentants ;

- contribuer à l'amélioration de la santé, de l'hygiène, de la sécurité et des conditions de travail au sein de leur périmètre d'intervention ;

- mener, sur délégation des CSE d'Établissement, les enquêtes suite à accident grave survenu sur leur périmètre d'intervention ; cette enquête sera menée en lien avec la CSSCT d'établissement de leur périmètre, à laquelle sera transmis les conclusions de l'enquête. Le temps passé aux enquêtes menées après un accident du travail grave ne s'impute pas sur le crédit d'heures et est considéré comme du temps de travail effectif ;

- contribuer à la prévention des risques professionnels, notamment en faisant remonter toute anomalie concernant le matériel (matériel manquant, abîmé…) aux Directeurs de magasin ;

- contribuer à la qualité de vie au travail.

Ils auront plus précisément pour mission :

- d'être en contact direct avec les salariés de leur périmètre d'intervention et de recueillir efficacement leurs demandes, souhaits, et d'en faire part à leur direction (Directeur du magasin ou le Représentant de la DRH) ;

- de transmettre au CSE d'Établissement, ou le cas échéant à la CSSCT d'Établissement de leur périmètre d'intervention, les réclamations individuelles ou collectives et/ou suggestions relevant de leur champ d'intervention, qui n'auraient pas reçu de réponse de la Direction dans les 8 jours suivant la tenue de la réunion mensuelle, et qui soulèveraient une difficulté particulière, ou qui seraient susceptibles de concerner les autres Représentants de Proximité de l'Établissement ;

- de contribuer à la préservation de la santé, de la sécurité et des conditions de travail des salariés sur leur périmètre d'intervention en :

    - étant vecteur de la communication interne ;

    - identifiant et recommandant des actions de nature à améliorer l'organisation du travail et la qualité de vie au travail.

L'accord sur le renouvellement des Comités Sociaux et Économiques d'Établissement (CSE d'Établissement) et du Comité Social et Économique Central (CSE Central) de la Société CSF du 14 juin 2023 rappelle les modalités d'exercice des attributions des Représentants de Proximité.

**Article 6 : Référents harcèlement et agissements sexistes**

Le référent harcèlement et agissements sexistes accompagne les salariés, l'encadrement et les instances représentatives du personnel et contribue à la prévention des risques psychosociaux en cas de situation de harcèlement ou d'agissements sexistes.

**Article 7 : Services de Prévention et de Santé au Travail Interentreprises (SPSTI)**

L'un des axes principaux de l'Accord National Interprofessionnel du 9 décembre 2020 ainsi que de la loi du 2 août 2021 consiste dans la promotion d'une offre de services des SPSTI efficiente et de proximité au fonctionnement amélioré.

Ainsi, les services de prévention et de santé au travail interentreprises ont désormais pour mission principale d'éviter toute altération de la santé des travailleurs du fait de leur travail. Ils contribuent à la réalisation d'objectifs de santé publique afin de préserver, au cours de la vie professionnelle, un état de santé du travailleur compatible avec son maintien en emploi.

A cette fin, ils :

- Conduisent 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 ;
- Apportent leur aide à l'entreprise, de manière pluridisciplinaire, pour l'évaluation et la prévention des risques professionnels, à l'aide notamment d'infirmiers et d'ergonomes ;
- Établissent la fiche entreprise et ses mises à jour ;
- Conseillent les employeurs, les travailleurs et leurs représentants sur les dispositions et mesures nécessaires afin d'éviter ou de diminuer les risques professionnels, d'améliorer la qualité de vie et des conditions de travail, en tenant compte le cas échéant de l'impact du télétravail sur la santé et l'organisation du travail, de prévenir la consommation d'alcool et de drogue sur le lieu de travail, de prévenir le harcèlement sexuel ou moral, de prévenir ou de réduire les effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels mentionnés à l'article L. 4161-1 et la désinsertion professionnelle et de contribuer au maintien dans l'emploi des travailleurs ;
- Accompagnent l'employeur, les travailleurs et leurs représentants dans l'analyse de l'impact sur les conditions de santé et de sécurité des travailleurs de changements organisationnels importants dans l'entreprise ;
- Assurent la surveillance de l'état de santé des travailleurs en fonction des risques concernant leur santé au travail et leur sécurité et celle des tiers, des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels mentionnés à l'article L. 4161-1 et de leur âge ;
- Participent au suivi et contribuent à la traçabilité des expositions professionnelles et à la veille sanitaire ;
- Participent à des actions de promotion de la santé sur le lieu de travail, dont des campagnes de vaccination et de dépistage, des actions de sensibilisation aux bénéfices de la pratique sportive et des actions d'information et de sensibilisation aux situations de handicap au travail, dans le cadre de la stratégie nationale de santé prévue à l'article L. 1411-1-1 du code de la santé publique.

Pour y parvenir, les SPSTI sont dotés, pour certains, d'une équipe pluridisciplinaire en santé au travail comprenant des médecins du travail, des salariés médecins, des internes en médecine du travail, des intervenants en prévention des risques professionnels et des infirmiers. Ces équipes peuvent être complétées par des assistants de services de santé au travail et des professionnels recrutés après avis des médecins du travail, des auxiliaires médicaux disposant de compétences en santé au travail.

Afin d'exercer ces missions, le médecin du travail conduit des actions sur le milieu de travail et des examens médicaux. Il dispose de moyens de liaison à l'intérieur de l'entreprise, notamment l'employeur et les représentants du personnel.

Le médecin du travail, ou sous l'autorité de celui-ci, l'interne en médecine et l'infirmier assureront, pour tous les salariés de l'entreprise, le suivi individuel de leur état de santé comprenant notamment une visite d'information et de prévention effectuée après l'embauche. Le médecin du travail assurera également les éventuelles visites de reprise et le cas échéant de pré-reprise après un accident, une maladie ou un congé maternité.

En vue de favoriser le maintien dans l'emploi des salariés en arrêt de travail d'une durée de plus de trois mois, une visite de pré-reprise est organisée par le médecin du travail à l'initiative du médecin traitant, du médecin conseil des organismes de sécurité sociale. En outre, tout salarié en arrêt de travail de plus de 30 jours peut demander une visite de pré-reprise.

Les frais de déplacement engendrés par cette visite seront pris en charge par l'employeur.

L'employeur doit rechercher les moyens pour mettre en œuvre les préconisations médicales faites par le médecin du travail ou l'équipe pluridisciplinaire à la suite de visites médicales de salariés.

Le temps nécessité par les examens médicaux, y compris des examens complémentaires prévus aux articles R. 4624-35 et suivants du Code du travail, est soit pris sur les heures de travail des salariés sans qu'aucune retenue de salaire ne puisse être effectuée, soit rémunéré comme temps de travail normal dans le cas où ces examens ne pourraient avoir lieu pendant les heures de travail. Le temps et les frais de déplacement sont également pris en charge lorsque la visite s'effectue en dehors du lieu de travail.

**Article 8 : Réseau CARSAT / CRAMIF**

Le réseau des Caisses Régionales d'Assurance Maladie d'Ile-de-France (CRAMIF) ou des Caisses d'Assurance Retraite et de la Santé au Travail (CARSAT) est un acteur majeur de la prévention des risques professionnels.

Leur rôle est de développer une politique de prévention des risques professionnels pour la mise en œuvre d'actions visant à préserver la santé et la sécurité des salariés, améliorer leurs conditions de travail, réduire le nombre et la gravité des accidents du travail et des maladies professionnelles.

Pour cela, elles disposent des moyens suivants :

- Réaliser des enquêtes sur les accidents du travail et maladies professionnelles ;
- Effectuer des diagnostics et concevoir des plans d'actions ;
- Former à la prévention des risques professionnels ;
- Réaliser des actions de communication et d'information ;
- Participer aux réunions des instances représentatives du personnel ;
- Effectuer des mesures physiques, chimiques ou biologiques

Les Caisses exercent également la fonction d'assureur social, en fixant et calculant les taux de cotisations pour couvrir les risques d'accidents du travail, de maladies professionnelles et d'accidents du trajet.

La société CSF cherchera à poursuivre sa collaboration avec le réseau des CARSAT / CRAMIF. En particulier elle s'engage à travailler avec le coordinateur d'enseigne de la société afin de réfléchir sur les éventuelles améliorations possibles des conditions de travail et mettre en place des réglementations communes à l'ensemble des magasins.

Des trames d'affichages obligatoires, dont les coordonnées de la CARSAT doivent être indiquées, sont disponibles sur le Portail. La Direction s'engage à faire un rappel à l'ensemble des magasins quant à l'utilisation de ces trames.

## II. L'EVALUATION DES RISQUES PROFESSIONNELS

L'évaluation des risques professionnels constitue une étape primordiale de la démarche de prévention mise en œuvre en collaboration avec les différents acteurs de la prévention des risques, en particulier les membres de la CSSCT qui doivent être associés à cette démarche.

### Article 1 : Document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP)

**Principes d'évaluation des risques**

L'identification et l'évaluation a priori des risques relevant du périmètre de l'entreprise sont les conditions indispensables d'une prévention effective des risques et de la préservation de la santé physique et mentale au travail de tous les salariés.

L'évaluation des risques a pour objet d'appréhender, sous la forme d'un diagnostic préalable, systématique et exhaustif, l'ensemble des risques identifiables pour la sécurité et la santé des salariés.

En effet, le DUERP transcrit les résultats de l'évaluation des risques et répertorie l'ensemble des risques professionnels auxquels sont exposés les travailleurs de l'entreprise. Il joue un rôle essentiel dans la démarche de prévention, en assurant la traçabilité de ces expositions.

Pour être utile, le DUERP doit-être cohérent, pratique, efficace, fonctionnel et évolutif. Les acteurs internes doivent pouvoir le faire vivre facilement, en s'appuyant sur les évaluations des risques réalisées et sur la stratégie nationale de santé du Groupe Carrefour.

Suivant l'article R. 4121-2 du Code du travail, le document unique est mis à jour au moins une fois par an, ainsi qu'à l'occasion de toute décision d'aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail ou lorsqu'une information supplémentaire concernant l'évaluation d'un risque est portée à la connaissance de l'employeur.

**Information et participation des Instances Représentatives du Personnel**

Pour aider à la mise à jour du document unique d'évaluation des risques professionnels, la CSSCT Centrale sera associée à la rédaction de ce document.

Afin d'améliorer le processus de mise à jour du document unique d'évaluation des risques professionnels, le présent accord prévoit que :

- la mise à jour a lieu une fois par an ;
- la réunion de la CSSCT Centrale au cours de laquelle le DUERP fera l'objet d'un point est planifiée à l'avance afin de permettre aux membres d'organiser leur présence ;
- le document unique d'évaluation des risques professionnels est remis aux membres de la CSSCT Centrale en amont de la réunion.

Le document unique d'évaluation des risques professionnels, et ses versions antérieures, seront tenus pendant une durée de 40 ans à compter de leur élaboration à la disposition :

- des acteurs de la santé et de la sécurité au travail du Groupe Carrefour (Direction, Coordinateurs prévention santé régionaux, Responsables des ressources humaines, Managers) ;
- des travailleurs et anciens travailleurs pour les versions en vigueur durant leur période d'activité dans l'entreprise, qui peuvent les communiquer aux professionnels de santé en charge de leur suivi médical ; la

communication des versions antérieures à celle en vigueur à la date de la demande pouvant être limitée aux seuls éléments afférents à l'activité du demandeur ;

- des membres de la délégation du personnel du CSE ;
- du service de prévention et de santé au travail ;
- des agents de l'inspection du travail ;
- des agents des services de prévention des organismes de sécurité sociale ;
- des agents des organismes professionnels de santé, de sécurité et des conditions de travail mentionnés à l'article L. 4643-1 du Code du travail ;
- des inspecteurs de la radioprotection mentionnés à l'article L. 1333-29 du Code de la santé publique et des agents mentionnés à l'article L. 1333-30 du même Code, en ce qui concerne les résultats des évaluations liées à l'exposition des travailleurs aux rayonnements ionisants, pour les installations et activités dont ils ont respectivement la charge.

Ainsi, conformément aux dispositions de l'article R. 4121-4 du Code du travail, les modalités d'accès au document unique d'évaluation des risques seront affichées au même emplacement que celui réservé au règlement intérieur.

Le document unique du site sera mis à disposition par la Direction lors des visites des membres de la CSSCT s'ils le demandent.

**Accompagnement des chefs d'établissement**

La Société CSF est dotée d'un DUERP composé d'une à deux parties :

- une partie commune à l'ensemble des établissements, dite « DUERP Socle » ;
- et, éventuellement, une partie propre à chaque site (magasin ou siège), venant en complément du DUERP Socle, dite « DUERP Local ».

Le DUERP Socle comporte un inventaire des risques communs à l'ensemble des sites de l'entreprise, répartis par unité de travail.

Le DUERP Local de chaque site inventorie les risques propres au site, qui ne figurent pas déjà dans le DUERP Socle.

Ces risques sont assortis de moyens de prévention.

Le DUERP Local peut également adapter la cotation d'un risque figurant dans le DUERP Socle pour tenir compte des incidences d'un projet local ou de circonstances locales particulières.

En cas d'adaptation au niveau local, les Directeurs de magasin devront se faire accompagner par leur Coordinateur Prévention Santé Régional.

**Article 2 : Rapport annuel**

Le rapport annuel, ancien bilan HSCT, est un document de synthèse portant sur les indicateurs suivants de l'année N-1 :

- Information générale sur l'entreprise (effectifs, départs et embauches, travail temporaire, salariés d'entreprises extérieures, stagiaires écoles, travailleurs de nuit)
- Principaux indicateurs HSCT :

- Absentéisme : évolution des absences pour maladie, accident du travail, de trajet avec le nombre de jours d'absence
- Accidents du travail
  - Nombre d'AT avec arrêt de travail et sans arrêt de travail (avec répartition par lieu de survenance, siège des lésions, éléments matériels mis en cause)
  - Taux de fréquence et de gravité (et leur évolution)
  - Nombre d'accidents mortels
  - Nombre d'incapacités notifiées dans l'année
- Maladies professionnelles
  - Nombre de maladies professionnelles reconnues en cours d'année
  - Répartition des maladies professionnelles par poste de travail, par nature et par siège des lésions
- Données communes
  - Taux moyen de cotisation AT/MP
  - Montant total versé à ce titre
- Formations

- Exercice du droit d'alerte
- Principaux moyens mis en œuvre au cours de l'année précédente et principaux moyens à mettre en œuvre pour l'année en cours
- Indicateurs relatifs aux risques psychosociaux
- Indicateurs relatifs à la pénibilité

Ces indicateurs sont définis dans le cadre du Titre 2 du présent accord relatif à la prévention de la pénibilité.

Le rapport annuel visé ci-dessus sera présenté en CSSCT Centrale et en CSE Central. Il sera remis en amont aux membres de ces commissions.

**Article 3 : Programme Annuel de Prévention des Risques Professionnels et d'Amélioration des Conditions de Travail (PAPRIPACT)**

La mise à jour du DUERP et l'étude du Rapport Annuel débouchent sur la rédaction d'un PAPRIPACT comportant :

- la liste détaillée des mesures à prendre au cours de l'année à venir ;
- les conditions d'exécution de chacune des mesures ;
- les indicateurs de résultat retenus et l'estimation de leur coût ;
- le calendrier de mise en œuvre ;

- et les ressources de l'entreprise pouvant être mobilisées.

Le PAPRIPACT sera présenté en CSSCT Centrale avant d'être présenté en CSE Central à l'occasion de la consultation sur la politique sociale de l'entreprise.

**Article 4 : Registre des observations et des mises en demeure**

Un registre des observations ou des mises en demeure faites par l'inspection du travail en matière de santé et de sécurité, de médecine du travail et de prévention doit être mis en place dans tous les magasins, y compris dans les établissements de moins de 50 salariés. Il est tenu à la disposition des agents de l'Inspection du Travail et des représentants du personnel.

En cas de visite de magasin, le Délégué syndical ou un membre du CSE aura la possibilité d'ajouter ses remarques sur ledit registre.

**III. LA FORMATION**

Conformément à l'article 8.2 de l'accord collectif relatif à la santé, la prévention et la qualité de vie et des conditions de travail au sein de Carrefour France du 21 novembre 2022, les efforts de formation porteront en priorité sur les fondamentaux de la prévention, et cibleront en particulier les managers de proximité, les nouveaux embauché et les représentants du personnel disposant de prérogatives en matière de santé, sécurité et conditions de travail.

Les formations prioritaires sont énoncées dans l'accord susmentionné.

**IV. SENSIBILISATION DES SALARIÉS A LA SANTÉ ET LA SECURITE AU TRAVAIL**

La Société s'engage à développer différents modes de communication qui permettent à la fois d'alerter sur un risque, d'informer sur une obligation et de fournir des informations générales.

En effet, la sensibilisation des salariés est l'un des moyens essentiels de prévention en matière de santé au travail. La Direction poursuivra ainsi ses campagnes de communication portant sur les questions de santé et de sécurité au travail, et ce, tout au long de la durée d'application du présent accord.

**V. LES RISQUES PSYCHOSOCIAUX**

Dans le cadre des précédents accords sur la santé au travail, des actions ont déjà été mises en place au sein de la société CSF afin de prévenir les risques psychosociaux.

Ainsi, afin de prévenir les risques de harcèlement, des formations sur le harcèlement et la diversité ont été intégrées dans la formation « législation sociale » à destination des Directeurs de magasin et une procédure de résolution des cas de harcèlement moral ou sexuel a été instituée.

Un accompagnement des salariés victimes d'agression est également mis en place et les salariés peuvent bénéficier d'une formation à la gestion des conflits.

Concernant le stress au travail, un module de formation sur la gestion du stress et destiné à l'encadrement a été créé afin d'apporter les outils nécessaires aux opérationnels pour la gestion des risques psychosociaux au niveau individuel et collectif.

En complément de ces actions, le Groupe s'est doté d'un outil permettant d'évaluer les risques psychosociaux, Wittyfit.

Ce questionnaire adressé à l'ensemble des salariés permet d'évaluer les facteurs de risques le plus en amont possible pour identifier les points de vigilance ou les clefs de réussite dans l'accompagnement du changement.

Cette méthode participative associe les équipes, les représentants du personnel et les managers, afin de définir un plan d'action adapté, d'en assurer leur suivi et de mettre à jour l'évaluation des risques professionnels ; avec l'appui de la direction prévention santé, du médecin du travail et des infirmiers du service de santé au travail.

Le déploiement de ce dispositif se fera progressivement entre 2023 et 2025.

Chaque Directeur de magasin sera formé sur l'outil Wittyfit et aux RPS, lorsque celui-ci sera mis en place au sein de son magasin.

En parallèle, un pilote est en cours, dans quelques magasins, pour aider et sensibiliser les salariés à prendre soin de leur santé mentale.

Les salariés volontaires ont accès pendant la durée du pilote à des vidéos animées par des Coach ou Psychologues sur une application. Ces vidéos couvrent la sphère professionnelle et personnelle sur des thématiques variées relatives à la maîtrise de soi, l'estime de soi, les relations interpersonnelles, la résilience, l'épanouissement.

Si l'une des thématiques les intéressent ils peuvent prendre rendez vous en visioconférence avec le Coach ou Psychologue dans la limite de 4 séances pour aborder plus en détail le sujet retenu au regard de leur vécu.

Bien évidemment ces échanges sont complètement confidentiels.

A l'issue des pilotes il sera décidé ou non de déployer plus largement cette application.

**Définition du harcèlement et de la violence au travail :**

*Définition de l'Accord national interprofessionnel du 26 mars 2010 :*

*« Le harcèlement et la violence au travail s'expriment par des comportements inacceptables d'un ou plusieurs individus, ils peuvent prendre des formes différentes (physiques, psychologiques, sexuelles), dont certaines sont plus facilement identifiables que d'autres. L'environnement de travail peut avoir une influence sur l'exposition des personnes au harcèlement et à la violence.*

*La violence au travail se produit lorsqu'un ou plusieurs salariés sont agressés dans des circonstances liées au travail. Elle va du manque de respect à la manifestation de la volonté de nuire, de détruire, de l'incivilité à l'agression physique. La violence au travail peut prendre la forme d'agression verbale, d'agression comportementale, notamment sexiste, d'agression physique, …*

*Le harcèlement survient lorsqu'un ou plusieurs salariés font l'objet d'abus, de menaces et/ou d'humiliations répétés et délibérés dans des circonstances liées au travail, soit sur les lieux de travail, soit dans des situations liées au travail.*

*Le harcèlement et la violence au travail peuvent être exercés par un ou plusieurs salariés ou par des tiers avec pour but de porter atteinte à la dignité d'un salarié, affectant sa santé et sa sécurité et/ou créant un environnement de travail hostile.*

*Les phénomènes de stress lorsqu'ils découlent de facteurs tenant à l'organisation du travail, l'environnement de travail ou une mauvaise communication dans l'entreprise peuvent conduire à des situations de harcèlement et de violence au travail plus difficiles à identifier ».*

A ce jour, le harcèlement sexuel est défini par l'article L. 1153-1 du Code du travail comme « *des propos ou comportements à connotation sexuelle ou sexiste 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», ainsi que « 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 également constitué : « lorsqu'un même salarié subit de tels propos ou comportements venant de plusieurs personnes, de manière concertée ou à l'instigation de l'une d'elles, alors même que chacune de ces personnes n'a pas agi de façon répétée » ou « lorsqu'un même salarié subit de tels propos ou comportements, successivement, venant de plusieurs personnes qui, même en l'absence de concertation, savent que ces propos ou comportements caractérisent une répétition ».*

Le harcèlement moral, ainsi que le harcèlement sexuel sont des actes punis par le Code pénal par des peines pouvant aller jusqu'à deux ans d'emprisonnement et 30 000 € d'amende.

Le présent titre tiendra compte des évolutions du Code du travail relatives à la définition de ces notions.

### Article 1 : La prévention du harcèlement

Aux termes des articles L. 1152-4 et L. 1153-5 du Code du travail, l'employeur prend toutes dispositions en vue de prévenir les agissements de harcèlement moral et sexuel.

Sur ce fondement, la Direction décide de mettre en place une politique de prévention du harcèlement moral et sexuel au sein de l'entreprise.

**Commission harcèlement moral et sexuel**

Une procédure de résolution des cas de harcèlement moral ou sexuel est mise en place afin de traiter les cas de harcèlement en cherchant à dégager les termes d'une résolution de la situation.

Le salarié s'estimant victime de harcèlement moral ou sexuel peut ainsi saisir la Direction des Ressources Humaines Régionale à laquelle il appartient de manière formelle et motivée, en relatant les faits permettant de présumer de l'existence d'un harcèlement et en joignant à toutes fins utiles l'ensemble des pièces jugées nécessaires.

La Direction des Ressources Humaines accuse réception du dossier par courrier adressé au salarié. Dans ce courrier, elle l'informe également de la possibilité qu'il a de se faire assister par une personne choisie parmi les salariés de son établissement, ou un représentant du personnel de sa Région ou national (DSC/DSN).

Lorsque la demande n'est pas suffisamment motivée, le RH de proximité informe le salarié qu'au vu des éléments transmis, l'enquête ne peut être menée.

Lorsque la demande est suffisamment motivée, le RH de proximité informe le salarié qu'une enquête contradictoire sera menée, dans un délai d'un mois maximum à compter de la connaissance des faits. Le courrier lui rappelle la possibilité qu'il a de se faire assister par une personne choisie parmi les salariés de son établissement, ou un représentant du personnel de sa Région ou national (DSC/DSN). A cette fin, il entend l'ensemble des personnes impliquées, ainsi que les représentants du personnel du site concerné afin d'analyser et d'évaluer les faits pour dégager les termes d'une résolution de la situation. Les responsables hiérarchiques des salariés victimes et mis en cause sont également entendus dans le cadre de cette enquête.

Le RH de proximité invitera le médecin du travail à participer à cette enquête.

Le résultat de cette enquête permet à la Direction, qui restera neutre et objective, de vérifier la véracité des faits allégués et d'en tirer les éventuelles conséquences. Le salarié s'estimant victime du harcèlement, ainsi que le salarié mis en cause sont informés des résultats de cette enquête et des éventuelles conséquences, dans un délai maximum d'un mois suivant le terme de l'enquête.

### Article 2 : L'accompagnement des risques d'incivilités et des victimes d'agression

Les incivilités et violences lorsqu'elles surviennent peuvent entraîner une dégradation des conditions de travail des salariés, en particulier de ceux qui sont en relation quotidienne avec le public. Ces incivilités et violences peuvent en outre avoir des conséquences graves sur l'intégrité physique et psychique des salariés qui en seraient victimes.

#### Article 2.1 : Formes de l'incivilité

Les incivilités peuvent notamment prendre la forme :

- d'agressions verbales (injures, insultes, menaces) ;
- d'agressions comportementales (harcèlement, chantage, bruits et tapages injurieux, destructions et dégradations) ;
- d'agressions physiques.

Suite aux engagements pris dans le cadre de l'accord collectif relatif à la santé, la prévention et la qualité de vie et des conditions de travail au sein de Carrefour France signé le 21 novembre 2022, un guide a été élaboré pour décrypter les différents types d'incivilités et en identifier les causes et les conséquences.

Si une alerte d'une particulière gravité est remontée à la Direction des Ressources Humaines, cette dernière pourra contacter la Sécurité France pour mettre en place un vigile sur le magasin de manière temporaire.

#### Article 2.2 : Information et formation des salariés

Lors de leur arrivée dans l'entreprise, les nouveaux salariés, et principalement le personnel de caisse et d'accueil, seront informés des risques d'incivilité et de violences dont ils seront susceptibles d'être victimes. Ils seront également informés du comportement à adopter, des mesures à prendre et de la procédure à adopter. A cette fin, la plaquette « Gérer les conflits » sera systématiquement remise à tous ces salariés.

La formation « Gérer les conflits avec nos clients » est ouverte à tous les salariés régulièrement en relation avec le public, c'est-à-dire prioritairement les salariés travaillant en caisse, à l'accueil et affectés au Drive, les employés des rayons à service et l'encadrement.

Cette formation a pour but de permettre aux salariés de mieux comprendre les réactions des clients difficiles pour mieux réagir et de connaître les solutions à choisir en fonction des circonstances pour prévenir et gérer les situations difficiles ou conflictuelles. Un bilan de suivi de cette formation sera présenté en commission de suivi de cet accord.

Par ailleurs, l'ensemble des équipes seront sensibilisés lors des briefs en magasin sur la manière de réagir en cas d'incivilités.

**Article 2.3 : Aménagement temporaire des conditions de travail**

La Direction proposera au salarié victime d'une agression grave un entretien avec son supérieur hiérarchique afin d'étudier la possibilité d'un aménagement temporaire de ses conditions de travail (par exemple, travail sur un autre rayon) et/ou de ses horaires de travail ou d'une mutation. A l'occasion de cet entretien, le salarié victime peut être accompagné d'un salarié du magasin ou d'un représentant du personnel national ou de son choix appartenant à sa Région.

Dans l'hypothèse où le salarié, victime d'une agression grave, est amené à effectuer des démarches administratives ou juridiques relatives à cette agression (dépôt de plainte, visite médicale de constatation, entretiens…), le temps passé par le salarié pour effectuer ces démarches sera considéré comme du temps de travail. L'accompagnement juridique sera pris en charge par la Direction.

**Article 2.4 : Suivi psychologique et prise en charge en cas d'agression**

En cas d'agression grave, il est proposé au salarié un suivi psychologique, qui est assuré par un service spécialisé choisi par l'entreprise.

Si un braquage a lieu, un organisme extérieur à l'entreprise apporte un soutien psychologique aux salariés touchés. Des psychologues proposeront, en fonction de la situation, une aide collective (débriefing, groupes de paroles avec les personnes impliquées) et/ou individuelle (entretiens individuels).

En cas de violences physiques ou de menaces graves à l'intégrité physique, il apparaît important d'accompagner les salariés qui en auront pris l'initiative dans leurs démarches pénales. Il s'agit pour la Direction de les assister dans la procédure et de prendre en charge les frais de procédure.

Par ailleurs, en cas de braquage, la CSSCT, sera réunie au cours d'une réunion extraordinaire, dans les jours suivants l'événement. A l'occasion de cette réunion, les membres de la CSSCT pourront émettre toute préconisation utile. Une attention particulière est portée aux magasins ayant fait l'objet de deux braquages au cours de l'année. Des améliorations relatives à la sécurité de ces magasins doivent être recherchées en priorité.

Les frais de transport consécutifs au suivi psychologique (rendez-vous avec le psychologue) seront pris en charge par la Direction dans le respect de la procédure frais de déplacement du Groupe Carrefour.

**Article 3 : La prévention du stress au travail**

Conscient que le stress au travail des salariés peut être la résultante de nombreux facteurs et peut parfois conduire à des problèmes de santé, la Direction de la société CSF, se fondant sur l'accord national interprofessionnel sur le stress au travail du 2 juillet 2008, souhaite renforcer la sensibilisation des acteurs de l'entreprise à une meilleure prévention.

**Article 3.1 : Description du stress**

Dans l'accord national interprofessionnel sur le stress au travail du 2 juillet 2008, les partenaires sociaux ont décrit le stress au travail de la façon suivante :

*« Un état de stress survient lorsqu'il y a déséquilibre entre la perception qu'une personne a des contraintes que lui impose son environnement et la perception qu'elle a de ses propres ressources pour y faire face. L'individu est capable de gérer la pression à court terme mais il éprouve de grandes difficultés face à une exposition prolongée ou répétée à des pressions intenses.*

*En outre, différents individus peuvent réagir de manière différente à des situations similaires et un même individu peut, à différents moments de sa vie, réagir différemment à des situations similaires. Le stress n'est pas une maladie mais une exposition prolongée au stress peut réduire l'efficacité au travail et peut causer des problèmes de santé.*

*Le stress d'origine extérieure au milieu de travail peut entraîner des changements de comportement et une réduction de l'efficacité au travail. Toute manifestation de stress au travail ne doit pas être considérée comme stress lié au travail. Le stress lié au travail peut être provoqué par différents facteurs tels que le contenu et l'organisation du travail, l'environnement de travail, une mauvaise communication, etc. ».*

**Article 3.2 : Formation de l'encadrement à la gestion du stress**

Afin d'apporter les outils nécessaires aux opérationnels pour la gestion des risques psychosociaux au niveau individuel et collectif, un module de formation sur ce thème comprenant notamment la gestion du stress existe dans le catalogue de formation.

Elle permet aux membres de l'encadrement (cadres et agents de maîtrise), l'apprentissage des mécaniques du stress et de la gestion de ses effets à titre individuel, ainsi que l'apprentissage des méthodes permettant de reconnaître, prendre en compte et traiter les effets du stress ressenti par les salariés.

Le bien-être au travail et l'amélioration de la qualité de vie au travail est une préoccupation pour l'entreprise. C'est pourquoi, tous les Directeurs régionaux et les Directeurs de magasin continuent d'être formés à la gestion du stress.

**Article 3.3 : Détection des salariés en situation de souffrance au travail**

Afin d'aider les salariés qui seraient en situation de mal-être à contacter un professionnel de santé, les coordonnées du médecin du travail sont affichées en magasin.

Par ailleurs, les représentants du personnel pourront alerter la Direction des Ressources Humaines sur l'existence de cas de salariés en situation de souffrance au travail dont ils auraient connaissance.

Le Directeur du magasin ou le responsable de service, informé de l'existence d'un salarié en situation de souffrance lui proposera un entretien au cours duquel il l'informera sur les dispositifs de prévention des risques psychosociaux mis en place au sein de CSF.

A cela s'ajoute le dispositif d'alerte mis en place au sein du Groupe en cas de situation difficile identifiée.

**Article 3.4 : Mise en place d'une cellule d'écoute psychologique**

Afin d'aider les salariés en situation de souffrance, la Direction a mis en place une cellule d'écoute psychologique STIMULUS (à date de signature du présent accord) à destination des salariés de la société CSF.

Les salariés bénéficient, via un numéro d'appel ou d'une plateforme, des conseils de professionnels compétents, respectant les principes de confidentialité et d'anonymat, qui leur offriront un accompagnement pouvant porter, tant sur leur situation professionnelle que sur leur situation personnelle.

Afin de répondre au plus près des problématiques rencontrées, la cellule d'écoute psychologique sera également dotée d'une assistante sociale permettant de s'adapter aux besoins du salarié appelant.

Une communication sera réalisée à ce sujet chaque année d'application du présent accord.

Des indicateurs de suivi seront présentés une fois par an à la commission de suivi de l'accord.

**IV. LA PRÉVENTION DES RISQUES ROUTIERS**

Les risques routiers peuvent être sources d'accidents entre le lieu de résidence et le lieu de travail ou bien lors d'un déplacement professionnel. Ces accidents peuvent être causés par la fatigue, l'usage du téléphone ou d'autres distracteurs, ou de mauvaises conditions météorologiques…

Afin de sensibiliser les salariés à ces risques une campagne de communication sera menée, tournée prioritairement vers ces sept principes :

- Je n'utilise pas mon téléphone au volant sauf avec un dispositif kit mains libres ;
- Je ne conduis pas sous l'emprise de l'alcool et de stupéfiants ;
- Je porte ma ceinture de sécurité ;
- Je respecte les limitations de vitesse et adapte ma conduite à l'environnement ;
- Je prévois des temps de repos lors de mes trajets ;
- Je respecte la réglementation et les règles de sécurité ;
- J'ai un équipement adapté et réglementaire lors de mes trajets en deux-roues.

Des partenariats avec les organismes externes dans le cadre de la sécurité routière (préfectures, police, gendarmerie...) seront développés afin de mener des campagnes de sensibilisation auprès des salariés.

Un guide « prévenir les risques routiers » sera remis aux salariés utilisant un véhicule professionnel au moment de la remise du véhicule.

Par ailleurs, ces salariés pourront également accéder à une formation permettant d'identifier et de prendre conscience des risques routiers, de connaître et prendre les bonnes habitudes, d'être en mesure de modifier les comportements au volant.

Cette formation sera ouverte aux salariés itinérants, aux salariés bénéficiant d'un véhicule de fonction ainsi qu'aux titulaires d'un mandat désignatif tels que les Délégués Syndicaux (DSC, DSN, DS) et les membres de la délégation du CSE.

Un bilan de suivi des formations sera présenté en commission de suivi de l'accord.

**TITRE 2 : LA PRÉVENTION DE LA PENIBILITE AU TRAVAIL**

**Préambule**

Certains facteurs de pénibilité font peser un risque sur la santé des salariés au cours de leur carrière qui peut se traduire par une maladie professionnelle ou un accident du travail. Les parties signataires du présent accord ont convenu en conséquence d'œuvrer ensemble pour développer des actions de prévention de la pénibilité des tâches ou des situations de travail.

Cette action s'inscrit également dans le cadre d'une démarche, entreprise depuis plusieurs années, de prévention des risques professionnels qui sont l'une des principales conséquences de l'exposition des salariés à certains facteurs de pénibilité (manutention-manuelle de charge, postures pénibles, le bruit …).

En effet, des engagements en matière de prévention de la pénibilité ont déjà été pris dans le cadre de la conclusion de différents accords.

Conformément à l'accord sur le Compte Épargne-Temps de la société CSF du 3 septembre 2021, la Direction s'est déjà engagée sur le thème de l'aménagement des fins de carrière en renouvelant l'application du dispositif de congé de fin de carrière destiné à permettre aux salariés qui le souhaitent de poursuivre leur activité professionnelle en réduisant leur temps de travail avant leur départ en retraite et ainsi réduire l'exposition aux facteurs de pénibilité.

Les dispositions de cet accord font intégralement partie du dispositif de prévention de la pénibilité au travail.

La Direction entend ainsi, par le présent accord, poursuivre son engagement en matière de prévention de la pénibilité au travail, notamment par le biais des différents accords existant au sein de la société CSF, des matériels déjà déployés ou encore des études ergonomiques de nouveaux matériels.

Le présent accord regroupe des thématiques visant à réduire la pénibilité qui sont accompagnées d'actions à mettre en œuvre, ainsi que des indicateurs quantitatifs et qualitatifs.

La Direction s'attachera également à se conformer aux éventuelles évolutions législatives et réglementaires qui pourraient apparaître suite à la signature du présent accord.

La Direction de la Société CSF et les Organisations syndicales représentatives signataires, soucieuses d'améliorer la santé au travail des salariés, souhaitent ainsi poursuivre leurs efforts en matière de prévention de la pénibilité.

Les actions de prévention mises en place par le présent accord ont pour objet :

- la suppression ou à défaut, la diminution des contraintes physiques pesant sur certains postes, activités ou situations de travail ;
- l'amélioration des environnements de travail ;
- la redéfinition, au besoin, des organisations de travail plus conformes aux rythmes physiologiques et biologiques des personnes.

**I. ACTIONS D'ADAPTATION ET D'AMÉNAGEMENT DES POSTES DE TRAVAIL**

*Déploiement et entretien de nouveaux matériels réduisant l'exposition au risque lié aux manutentions de charges*

Afin de réduire l'exposition des salariés au risque lié à la manutention manuelle de charge dans le cadre de l'activité de mise en rayon, et dans le cadre de la suppression totale des opérations de dépôte au sol, la Direction s'engage à poursuivre le déploiement dans les magasins CSF :

- des tables de mises en rayon à fond levant
- des transpalettes électriques à grande levée
- des tire-palettes manuels
- des plateformes sécurisées

Ces matériels sont amenés à évoluer en fonction des nouvelles réglementations et améliorations pouvant être apportées.

La Direction fera appel à ses prestataires pour réparer à la demande le matériel souhaité.

Afin d'assurer une disponibilité et faciliter la mise en rayon, au moins deux transpalettes électriques à grande levée seront à disposition dans chacun des magasins.

Afin d'améliorer les conditions de travail sur le rayon poisson, le test d'un nouveau matériel visant à réduire la manutention de la glace lors de la mise en place du rayon sera poursuivi.

Par ailleurs, la Société CSF s'engage à déployer un pilote d'une durée de 6 mois sur une sélection de magasins pour définir de l'opportunité de mettre en place une trancheuse à chiffonnade de jambon.

La Société CSF s'engage également à continuer le déploiement des mini comtoises sur les magasins qui en sont dépourvus et ce, durant la durée d'application du présent accord.

Les salariés doivent être formés à l'utilisation du matériel et habilités à la conduite par le Directeur du magasin.

Un bilan de suivi relatif à la mise en place des trancheuses à chiffonnade de jambon sera présenté en commission de suivi de l'accord.

*Matériel de protection*

La Direction s'engage à veiller à la qualité et à l'efficacité du matériel de protection, des dispositifs de sécurité et à rechercher les moyens les plus appropriés pour assurer la sécurité des travailleurs. Les salariés doivent respecter les consignes prises pour la prévention des accidents, et notamment celles concernant le port de matériels de protection individuelle.

Carrefour a revu la gamme de chaussures de sécurité afin qu'elles soient adaptées aux différents métiers, à leur utilisation (tige basse ou haute), à la taille du pied (petites et grandes pointures, pieds larges ou fins) et que leur acceptation par les salariés se fasse.

Une attention particulière a été apportée au poids et aux matières utilisées.

Fort de ces évolutions, la Direction tient à rappeler que le port des chaussures de sécurité est obligatoire pour tous sur la surface de vente et en réserve.

Deux gammes de chaussures adaptées au métier occupé seront proposées. L'une des deux gammes sera adaptée pour les salariés utilisant des semelles orthopédiques.

Les salariés choisiront une paire de chaussures parmi une sélection de trois paires différentes que le Directeur de magasin aura sélectionné sur le catalogue.

Pour améliorer le confort des chaussures de sécurité, des semelles sont recommandées pour les activités sollicitant beaucoup de déplacements ou exposées au froid.

Les chaussures seront changées à minima tous les 2 ans ou plus souvent si elles sont endommagées (ex : réserve).

Pour les salariés travaillant en magasin pour une courte durée, des chaussures de sécurité, ou à défaut des coques de sécurité, devront être mises à leur disposition.

A ce titre, un stock permanent de chaussures de sécurité et de tenues de travail sera présent dans chaque magasin afin de répondre à une demande imprévue de tout salarié ou au besoin de tout nouvel embauché. Chaque magasin devra renouveler son stock de manière régulière et pouvoir équiper des stagiaires ou des CDD.

Si le médecin du travail estime que les chaussures présentes dans le catalogue ne conviennent pas à la morphologie du pied du salarié ou à ses contraintes de santé, le Directeur devra commander une paire adaptée avec l'aide du coordinateur prévention santé régional.

Les parties signataires souhaitent rappeler, notamment à propos des chaussures de sécurité, que l'encadrement doit se montrer exemplaire en ce qui concerne le port des équipements de protection individuelle lorsqu'il se trouve sur la surface de vente et dans les réserves. A ce titre, la sensibilisation à destination de l'encadrement sera poursuivie.

De plus, des équipements de protection individuelle (des tenues protégeant contre intempéries le froid, gants, tabliers, cutters sécurisés, etc.) sont mis à disposition et adaptés à la taille et à l'activité des salariés.

Compte tenu des risques spécifiques inhérents au rayon Boucherie, le personnel de ce rayon doit impérativement porter les équipements de protection individuelle mis à sa disposition (tabliers maille, gants…).

Le port de ces équipements étant destiné à protéger les salariés des risques spécifiques, ils sont tenus de les utiliser.

Il appartient au Directeur de magasin de choisir les équipements de protection parmi ceux référencés par le Groupe. En cas de difficulté, l'avis de la médecine du travail peut être utilement recueilli afin de rechercher les matériels les mieux adaptés. Les Directeurs de magasin pourront échanger avec les Représentants de Proximité sur ce choix.

Lorsqu'un salarié en situation de handicap a un besoin d'équipement spécifique, lié à des raisons médicales, il en informe son manager qui prendra contact avec le chargé de mission handicap.

**II. ACTIONS VISANT A REDUIRE L'EXPOSITION DES SALARIÉS AUX FACTEURS DE RISQUES**

Les parties souhaitent mettre en place des actions pour réduire l'exposition aux postures pénibles.

La Direction rappelle qu'il est essentiel de déclarer les accidents du travail qui pourraient survenir. Pour se faire, une formation à l'outil E-santé est disponible en e-learning et devra être suivie par l'ensemble de l'encadrement.

Un bilan relatif au suivi de cette formation sera présenté en commission de suivi de l'accord.

A la demande des représentants de proximité, les directeurs de magasin transmettront le suivi des visites médicales au sein de leur magasin.

*Suivi du travail en hauteur et du travail au sol*

La Direction poursuivra les actions visant à réduire les postures pénibles et la manutention manuelle de charges en hauteur, ainsi que le travail au sol.

A ce titre, il sera veillé à respecter les réglementations, telle que la recommandation de mise en rayon.

La Direction veillera ainsi à ce que l'ensemble du parc de magasins de la société CSF soit équipé du matériel conforme à la recommandation R478 (limiteurs de fond).

Un travail sera également poursuivi en collaboration avec la logistique afin d'améliorer la palettisation des produits livrés en magasin.

*Formation Manutention manuelle*

Dans un souci de prévention des maladies professionnelles et de réduction des accidents du travail, mais aussi afin de limiter les efforts physiques effectués par les salariés liés au port de charges ou aux postures pénibles, les parties signataires souhaitent poursuivre le développement des formations Manutention manuelle à l'attention des salariés.

Sont concernés par cette formation, les salariés dont l'activité comporte des manutentions manuelles fréquentes ou des contraintes de posture particulière au poste de travail (employés commerciaux, personnel de caisse et managers).

Les formations Manutention manuelle sont assurées par des Ostéopathes en situation de travail sur le magasin.

Les salariés de l'établissement, sensibilisés et formés à la prévention des risques professionnels, sont des acteurs conscients des enjeux et vigilants pour leur sécurité et celle de leurs collègues.

**III. ACTIONS VISANT A AMELIORER LES CONDITIONS DE TRAVAIL DES SALARIÉS**

*Réalisation d'études ergonomiques sur les postes de travail*

L'amélioration des conditions de travail, englobant la sécurité, trouve son expression la plus efficace dans les études de postes de travail en vue d'améliorer les installations et les procédés de travail.

Ainsi, lors de la création de nouveaux concepts de postes de travail, un ergonome de la Direction Prévention Santé sera associé aux études menées, afin de permettre de concilier au mieux la satisfaction client et la préservation de la santé des salariés.

La restitution des études ergonomiques, pour les matériels ayant vocation à être déployés sur l'ensemble du parc de magasins de la Société CSF, sera présentée en commission de suivi du présent accord.

*Améliorations des conditions de travail du poste Caisse*

La Direction Prévention Santé sera associée en amont du choix de nouveaux équipements et matériels afin d'assurer une démarche de prévention primaire sur cette activité.

Durant la durée d'application du précédent accord, la Société CSF a mis en place une communication en caisse à destination des clients, relative à la prévention des incivilités. Cette communication aura vocation à perdurer pendant la durée d'application du présent accord.

Par ailleurs, au cours de la durée d'application du présent accord, la Direction mettra de nouveau à disposition des salariés travaillant en caisse le livret sur le thème de la « gestion des conflits ». Ce livret est consultable sur le Portail Market.

Enfin, les opérationnels seront régulièrement sensibilisés sur la charte des engagements du secteur caisse, également consultable sur le Portail Market.

La Direction rappelle l'existence des engagements secteur caisse.

Par ailleurs, la Société CSF s'engage à déployer un pilote sur une sélection de magasins pour définir de l'opportunité de mettre en place des « casses angles » en caisse.

*Ambiance thermique* au sein des magasins

L'ambiance thermique en magasin et en réserve est un facteur important pour assurer de bonnes conditions de travail aux salariés. Le froid peut être un facteur aggravant des risques professionnels, notamment en ce qui concerne les TMS.

La Direction Prévention Santé finalise un catalogue vêtements et accessoires pour préserver les salariés du froid et offrir une offre adaptée.

Forte de ces actions mises en œuvre, la Direction poursuivra ses efforts pour améliorer l'ambiance thermique en magasin et ainsi les conditions de travail des salariés.

Par ailleurs, un rappel des bonnes pratiques et une sensibilisation des utilisateurs sont effectués chaque année avant la période de chauffe (septembre).

Lors de la construction d'un bâtiment destiné à accueillir un futur magasin, des préconisations techniques sont réalisées afin d'assurer une bonne ambiance thermique sur la surface de vente.

De même, la chaleur peut être un facteur de pénibilité au travail et avoir un impact sur les conditions de travail des salariés.

La Direction s'engage ainsi à communiquer chaque année sur les bons gestes à adopter en cas de canicule ou de fortes chaleurs et ce au cours du mois de juin et/ou juillet et en fonction du plan canicule qui pourra être déclenché.

Par ailleurs, en période de canicule, la Direction permettra dans la mesure du possible de fractionner les pauses dans la journée.

*Amélioration des conditions de travail sur le Drive*

Lors de la création de nouveaux drives, une attention particulière sera portée à la sécurisation des circulations entre piétons, véhicules et engins pour permettre la sécurité des salariés. Cela pourra se matérialiser par l'ajout de ralentisseurs, la mise en place de plots de protection, l'ajout panneau Stop lorsque cela est nécessaire ou d'une bande sur le sol délimitant les zones de passage piétons, ou bien en redéfinissant les sens de circulation.

Par ailleurs, la distance entre le magasin et les pistes de livraison sera réduite au maximum en veillant à ce que les chariots puissent être manipulés sur un sol plan, en bon état et sans dénivellation entraînant des postures contraignantes.

Ces pistes de livraison devront être équipées de mobilier permettant de protéger les salariés comme les clients des intempéries lorsque cela est possible ou à défaut les salariés devront disposer de vêtements appropriés en nombre suffisant.

Sur les anciens drives, un effort sera fait sur l'ajout d'une signalétique, de sens de circulation et d'un éclairage satisfaisant. Des vêtements de pluie en quantité nécessaire devront être distribués si les conditions climatiques l'exigent.

La direction précise que de nouveaux TR sont en cours de déploiement sur les magasins et seront adaptables avec le logiciel spécifique.

En outre, les équipes des drives doivent être formées à la manutention manuelle en portant une attention particulière au respect des hauteurs de stockage en relation avec le poids des bacs.

Un bilan de suivi des formations sera présenté en commission de suivi de l'accord.

## IV. MESURES VISANT A AMELIORER LE MAINTIEN DANS L'EMPLOI ET LA PRÉVENTION DE LA DESINSERTION PROFESSIONNELLE DES SALARIÉS EXPOSES AUX FACTEURS DE RISQUES

Les parties signataires souhaitent rappeler que des actions relatives au maintien dans l'emploi des travailleurs en situation de handicap sont mises en place au sein de la Société CSF. Ces actions sont développées dans la Partie 2 du présent accord.

Par ailleurs, conformément à l'accord sur le Compte Epargne-Temps de la société CSF du 3 septembre 2021, la Direction s'est déjà engagée sur le thème de l'aménagement des fins de carrière en renouvelant l'application du dispositif de congé de fin de carrière destiné à permettre aux salariés qui le souhaitent de poursuivre leur activité professionnelle en réduisant leur temps de travail avant leur départ en retraite et ainsi réduire l'exposition aux facteurs de pénibilité.

Afin de garantir une reprise du travail dans les meilleures conditions après un arrêt maladie d'au moins six mois et une réadaptation du salarié qui a été absent, il sera prévu un entretien avec la hiérarchie le jour de la reprise de poste.

Cet entretien sera l'occasion de présenter les évolutions dans l'entreprise pendant l'arrêt du travail tel qu'un changement d'organisation ou changement d'outils de travail et d'échanger sur les éventuelles incapacités ou restrictions médicales. L'ensemble des salariés ont la possibilité de bénéficier tous les 5 ans d'un bilan de santé de la Sécurité Sociale. La Société CSF s'engage pendant la durée du présent accord à maintenir le salaire des salariés de 50 ans et plus se rendant à cet examen organisé par la Sécurité Sociale, à raison de 3 heures pour les salariés dont la durée de travail est décomptée en heures et du temps nécessaire pour les salariés dont la durée de travail est décomptée en jours, pour réaliser ce check-up.

Compte tenu de la population majoritairement féminine employée au sein de la Société CSF (62,83 % de femmes et 37,17% d'hommes au 31/12/2022), la Direction souhaite continuer à s'engager dans la prévention du cancer du sein qui est le cancer le plus fréquent chez la femme en France. A ce titre, il est prévu pendant toute la durée d'application du présent accord que les salariées ayant plus de 50 ans pourront bénéficier, sur demande, d'un aménagement d'horaires afin de s'absenter pour réaliser le dépistage gratuit du cancer du sein de la Sécurité Sociale.

**V. AMÉNAGEMENT DES FINS DE CARRIÈRES**

Afin de préserver la santé et la sécurité au travail des salariés seniors, la société CSF s'engage à :

- limiter le nombre de salariés seniors reconnus travailleurs de nuit ;
- faire bénéficier, sur demande, les salariés séniors de 50 ans et plus, employés et agents de maîtrise bénéficiant d'une Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé d'une seconde journée entière de repos par semaine en sus du jour du repos hebdomadaire ;
- faire bénéficier, sur demande, les salariés séniors de 55 ans et plus, employés et agents de maîtrise d'une seconde journée entière de repos par semaine en sus du jour du repos hebdomadaire ;
- favoriser le rapprochement domicile – lieu de travail des salariés séniors, dans la mesure du possible et sur demande de leur part adressée au directeur du magasin ainsi qu'à la Direction des Ressources Humaines de la région concernée, par le biais d'une mutation géographique dans un magasin à proximité de leur domicile ;
- limiter toute mobilité géographique pour les salariés séniors à moins de 5 ans de leur départ à la retraite, sauf accord écrit du salarié demandant à bénéficier d'une telle mobilité ;
- limiter le nombre d'astreintes à 1 semaine par mois pour les salariés séniors de 55 ans et plus, qui en font la demande.

En outre, afin d'alléger la charge de travail des salariés seniors et de les maintenir dans l'emploi, les parties signataires ont décidé de transformer le dispositif de passage à temps partiel des salariés séniors issu de l'accord intergénérationnel du 03 février 2017.

Ce dispositif évolue comme suit :

Les salariés à temps complet des catégories « employés » et « agents de maîtrise », sur la base du strict volontariat et sous réserve qu'ils satisfassent aux conditions ci-dessous :

- Etre salarié en contrat à durée indéterminée ;
- Etre à temps complet 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 ;
- Etre dans la période de deux années précédant leur départ en retraite ;

peuvent demander le bénéfice du passage à temps partiel seniors à 29h40 de temps de présence, 26h25 de temps de présence ou 22h de temps de présence 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 29h40 de temps de présence ou 26h25 de temps de présence verra, s'il le souhaite, la répartition de cet horaire sur 4 jours par semaine.

Le salarié qui choisit une base hebdomadaire de 22 heures de temps de présence verra, s'il le souhaite, la répartition de cet horaire sur 3 jours par semaine.

Les salariés à temps complet qui opteront pour la réduction de leur temps de travail à 29h40 de temps de présence, 26h25 de temps de présence ou 22h de temps de présence selon le cas, bénéficieront d'une prime mensuelle dénommée prime forfaitaire senior de 150€ pour les employés et 210€ pour les agents de maîtrise versée jusqu'au départ à la retraite.

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.

Dans le cadre de ce dispositif de temps partiel sénior, les cotisations patronales ainsi que la part de cotisations salariales correspondant au différentiel entre le montant des cotisations calculées sur la base d'un travail à temps plein et celles calculées sur la base du travail à temps partiel sénior, sont prises en charge par l'employeur dans la limite de 2 ans.

Ce dispositif implique que le salarié informe l'employeur sur sa date de départ à la retraite. Il est subordonné à l'engagement du salarié que son départ à la retraite intervienne au terme de la période de temps partiel définie.

Enfin, l'indemnité de départ à la retraite sera calculée sur la base du salaire à temps plein reconstitué.

Conformément à la réglementation en vigueur, les sommes versées dans le cadre de ce dispositif auront le caractère de salaire et seront donc soumises à charges sociales et à l'impôt sur le revenu.

Un bilan de suivi relatif à l'aménagement des fins de carrière sera présenté en commission de suivi de l'accord.

## TITRE 3 : CONCILIATION VIE PRIVEE / VIE PROFESSIONNELLE ET QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL

### I. ARTICULATION ENTRE VIE PROFESSIONNELLE ET RESPONSABILITES FAMILIALES

Il est rappelé que dans le cadre de l'accord collectif de Groupe portant sur l'égalité femmes-hommes au sein de Carrefour en France du 9 mars 2020, le Groupe Carrefour et les Organisations syndicales signataires se sont engagées à mener des actions afin d'améliorer la conciliation entre vie professionnelle et vie privée :

- Le complément de salaire congé paternité et accueil de l'enfant est généralisé afin d'encourage la prise de ce congé par le conjoint.
- Un aménagement financier en matière de garde d'enfant a été instauré.
- Un Guide de la parentalité a été diffusé.
- Des mesures spécifiques pour les grandes étapes scolaires ont été mises en place.

Il est également rappelé que le Groupe Carrefour a signé la Charte de la Parentalité en entreprise le 11 avril 2008. Cette dernière figure en annexe (Annexe 1) du présent accord.

Enfin, l'entreprise s'engage à mettre en place des dispositifs en matière de mobilité géographique afin de réduire les temps de trajets des salariés (exemple de dispositif mis en place : test 1km à pied sur la région Ile de France).

**II. QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL**

**Rappel du droit à la déconnexion**

La Direction souhaite rappeler que des engagements forts en matière de bonne utilisation des outils numériques ont été pris par le Groupe Carrefour France.

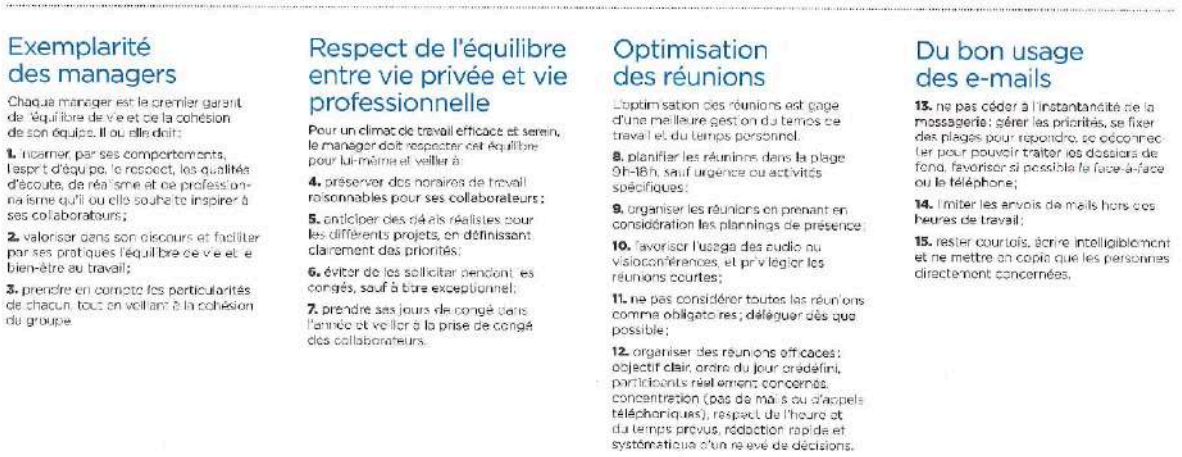
Ces engagements sont destinés à préserver la santé des salariés en leur garantissant de bonnes conditions et un bon environnement de travail, en particulier s'agissant du respect des temps de repos.

Une attention toute particulière a été portée aux conditions d'utilisation des outils numériques afin qu'ils n'empiètent pas sur la vie personnelle des salariés.

Dans ce but, le Groupe Carrefour France et les partenaires sociaux ont signé le 07 juillet 2017 un accord de Groupe relatif à la mise en œuvre du Droit à la déconnexion des outils numériques.

Cet accord s'inscrit :

- dans le cadre des dispositions de l'Accord National Interprofessionnel du 19 juin 2013 sur la Qualité de vie au travail et de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels ;
- dans le prolongement des accords négociés au sein du Groupe CARREFOUR en France comprenant des mesures relatives à la qualité de vie au travail et de la Charte des 15 engagements pour l'équilibre des temps de vie signée par Carrefour prévoit les engagements rappelés ci-après :



## Exemplarité des managers

Chaque manager est le premier garant de l'équilibre de vie et de la cohésion de son équipe. Il ou elle doit :

**1.** 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 ;

**2.** valoriser dans son discours et faciliter par ses pratiques l'équilibre de vie et le bien-être au travail ;

**3.** 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, le manager doit respecter cet équilibre pour lui-même et veiller à :

**4.** préserver des horaires de travail raisonnables pour ses collaborateurs ;

**5.** anticiper des délais réalistes pour les différents projets, en définissant clairement des priorités ;

**6.** éviter de les solliciter pendant les congés, sauf à titre exceptionnel ;

**7.** 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.

**8.** planifier les réunions dans la plage 9h-18h, sauf urgence ou activités spécifiques ;

**9.** organiser les réunions en prenant en considération les plannings de présence ;

**10.** favoriser l'usage des audio ou visioconférences, et privilégier les réunions courtes ;

**11.** ne pas considérer toutes les réunions comme obligatoires ; déléguer dès que possible ;

**12.** 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

**13.** 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 ;

**14.** limiter les envois de mails hors des heures de travail ;

**15.** rester courtois, écrire intelligiblement et ne mettre en copie que les personnes directement concernées.

**Mise en place du télétravail pour les Agents de maîtrise et les Cadres des sièges**

Le Groupe Carrefour France soucieux d'améliorer la qualité de vie au travail de ses salariés, a signé le 18 novembre 2021, un second accord à durée déterminée sur le télétravail.

**Partie 3 : Dispositions Finales**

**Article 1 : Champ d'application de l'accord**

Le présent accord s'applique à l'ensemble des établissements intégrés de la société CSF dont la liste, à jour au 1er novembre 2023, est jointe en annexe (Annexe 5).

En cas de création, d'acquisition ou d'agrandissement d'un magasin CSF intégré, il sera intégré à la liste des magasins concernés par l'application du présent accord. En cas d'augmentation importante du nombre de recrutements d'un site, il conviendra de veiller à prendre en considération les candidatures des personnes handicapées, dès le début du processus de recrutement.

La Partie 2 du présent accord s'applique à tous les salariés bénéficiaires de l'obligation d'emploi définis à l'article L. 5212-13 du Code du travail.

**Article 2 : Commission de suivi de l'accord**

Une commission de suivi du présent accord se réunira au minimum deux fois par an à l'initiative de la Direction ou à la demande motivée de l'ensemble des Organisations syndicales signataires du présent accord, afin de s'assurer de la bonne application de l'accord et de suivre les progrès réalisés.

Cette commission sera consacrée aux indicateurs de suivi visés à la Partie 1 et aux sujets de la Partie 2 tels que :

- les actions menées et à mener ;
- les résultats obtenus (effectif travailleurs handicapés, nombre d'embauches réalisées, nombre de cas de maintien dans l'emploi et taux de maintien dans l'emploi) ;

- l'évolution de l'effectif des travailleurs handicapés (entrées, sorties, reconnaissances acquises en cours d'année, renouvellement de reconnaissances auprès de la Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées (CDAPH) etc…).

Assistera à cette réunion :

- trois représentants par Organisation Syndicale signataire du présent accord ;
- des représentants de la Direction, le nombre variant selon les sujets traités ;
- le Pilote National Mission Handicap et Diversité, pour les sujets relevant de la Partie 2 ;
- un représentant d'un cabinet de conseil extérieur peut être également invité, pour les sujets relevant de la Partie 2.

Des informations sont transmises en amont, dans la mesure du possible 6 jours avant et au plus tard 3 jours avant la tenue de la réunion, aux membres de la Commission afin de leur permettre de travailler sur les sujets abordés dans des conditions favorables.

**Article 3 : Durée de l'accord et prise d'effet**

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 3 ans. Il est convenu que le présent accord entrera en vigueur à compter du 1er janvier 2024 et prendra fin au 31 décembre 2026.

**Article 4 : Révision de l'accord**

Jusqu'à la fin du cycle électoral au cours duquel il a été conclu, 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.

À l'issue de cette période, la procédure peut être engagée par une ou plusieurs Organisations syndicales représentatives.

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 adopté dans les mêmes conditions que celles prévues pour la conclusion du présent accord.

Ce dernier sera soumis aux mêmes formalités de publicité et de dépôt que celles donnant lieu à la signature du présent accord.

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, la Direction réunira dans les meilleurs délais les partenaires sociaux afin d'étudier l'impact de ces changements sur les dispositions du présent accord et, le cas échéant, prévoir son adaptation.

**Article 5 : Adhésion**

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

Cette adhésion devra être notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception aux signataires du présent accord et fera l'objet d'un dépôt dans des conditions prévues par voie réglementaire, à la diligence de son ou de ses auteurs.

**Article 6 : Dénonciation**

Le présent accord ayant été conclu pour une durée déterminée, il ne pourra pas être dénoncé unilatéralement.

Il ne pourra donc être mis fin de manière anticipée à l'accord qu'en cas de décision unanime des signataires.

**Article 7 : Dépôt et publicité**

Un exemplaire signé du présent accord sera notifié par remise en main propre contre décharge ou par lettre recommandée avec accusé de réception à chaque organisation syndicale représentative de la société CSF ou au délégué syndical central.

Conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-4 du Code du travail, le présent accord fera l'objet d'un dépôt en ligne, par le représentant légal de l'entreprise, sur la plateforme de « téléprocédure » du ministère du travail (« TéléAccords »). Un exemplaire sera également remis au secrétariat greffe du Conseil de prud'hommes de son lieu de conclusion.

Enfin une copie du présent accord sera tenue à la disposition des salariés qui souhaitent le consulter. Il sera également accessible sur le Portail Market ou tout autre dispositif équivalent. Par ailleurs, le présent accord sera inscrit dans la liste des accords applicables au sein de la Société CSF.

## Article 6.2. ACCORD COLLECTIF RELATIF A LA SANTÉ AU TRAVAIL, LA PRÉVENTION ET LA QUALITÉ DE VIE ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL AU SEIN DE CARREFOUR FRANCE DU 21 NOVEMBRE 2022

**PRÉAMBULE :**

Le Groupe Carrefour souhaite permettre à ses collaborateurs d'évoluer au sein d'un environnement de travail favorable, protecteur de leur santé et de leur sécurité, en dépit de ses constantes évolutions.

De longue date, le Groupe a pour objectif de préserver la santé de ses collaborateurs, de réduire les risques d'accident du travail, d'innover en matière de qualité de vie professionnelle et de maintenir un dialogue social constructif et régulier.

L'expérience des deux dernières années a permis à chacun de prendre conscience de ces enjeux et de la nécessité de garantir aux collaborateurs du Groupe Carrefour et à ses clients un environnement sûr.

Depuis 2020, tous les pays du Groupe Carrefour se sont dotés de plans d'actions sur la santé, sécurité et qualité de vie au travail, destinés à couvrir les sujets suivants :

- La prévention des risques d'accidents du travail et de maladies professionnelles ;
- L'amélioration de l'équilibre vie professionnelle/vie personnelle ;
- La prévention du stress professionnel ;
- La formation sur la gestion des conflits en milieu de travail ;
- Aider les collaborateurs à prendre soin de leur santé ;

L'ambition du Groupe est de renforcer encore cette culture de prévention et de santé.

Fort de ce constat, et compte tenu de leur culture commune du dialogue social, la Direction du groupe en France et ses partenaires sociaux ont souhaité négocier un premier accord de Groupe France sur la Santé et le bien-être au travail.

Cet accord s'inscrit dans le prolongement des accords collectifs visés ci-après, avec lesquels il doit constituer un ensemble cohérent et complet :

- L'accord collectif de Groupe relatif à la mise en œuvre du droit à la déconnexion des outils numériques du 07 juillet 2017 ;
- L'accord collectif de Groupe portant sur l'égalité Femmes-Hommes au sein de Carrefour France du 09 mars 2020 ;
- L'accord d'anticipation et d'accompagnement de la transformation sociale du 12 mars 2019 ;
- L'accord collectif relatif au télétravail du 18 novembre 2021 ;
- Les accords collectifs de Groupe instituant une garantie complémentaire de prévoyance du 30 juin 2014 et leurs avenants n°1 du 31 décembre 2021 ;
- La Charte des 15 engagements pour l'équilibre des temps de vie du 11 décembre 2013 ;
- La Charte de la parentalité en entreprise signée le 06 octobre 2021 ;
- Les accords collectifs relatifs au maintien dans l'emploi et en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap, au sein des différents formats du Groupe.

Il a pour objet de fixer un socle commun à l'ensemble des entités du Groupe Carrefour entrant dans son champ d'application, en reprenant et généralisant les meilleures pratiques issues desdites entités, profitant ainsi des retours d'expérience des formats.

Il doit permettre de renforcer la culture de la prévention et de la santé au travail au sein des entités françaises du groupe, de promouvoir l'évaluation préalable des risques professionnels, de garantir un environnement de travail propice à l'amélioration de la santé des travailleurs et de conduire chacun à devenir acteur de sa propre santé, en jouant un rôle dans la prévention des risques professionnels au quotidien.

Le présent accord pourra être précisé ou complété par des accords d'entreprise. Il ne se substitue pas aux accords collectifs préexistants, et ne pourra empêcher l'ouverture d'une négociation dans le format à la date de leur arrivée à échéance.

La démarche engagée par le présent accord nécessite l'implication de la direction et de tous les managers dans la mise en œuvre des mesures prévues, afin d'en assurer l'efficacité.

Les partenaires sociaux participeront en outre activement à la mise en œuvre de cet accord, en partageant son suivi avec la direction.

**CHAMP D'APPLICATION :**

Le présent accord est applicable dans l'ensemble des entités relevant du périmètre du Groupe Carrefour en France, tel que défini par son Annexe 1. Il constitue un accord de groupe au sens de l'article L. 2232-30 du Code du travail.

## CHAPITRE 1 : DÉMARCHE D'ÉVALUATION DES RISQUES

### 1.1. Evaluation des risques

L'évaluation des risques constitue l'étape initiale et indispensable de toute démarche de prévention de la santé et de la sécurité au travail.

- ***L'évaluation des risques est préalable :***

L'évaluation des risques doit autant que possible précéder la modification des situations d'exposition au danger.

Lorsque cette modification résulte d'un projet d'aménagement important affectant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail, l'évaluation doit être réalisée avant toute prise de décision définitive.

Le projet « d'aménagement important » au sens du présent accord s'entend d'un projet important sur le plan quantitatif (c'est-à-dire qui concerne un nombre significatif de salariés) et sur le plan qualitatif (c'est-à-dire qui a une incidence déterminante et durable sur les conditions de travail, ou sur les conditions de santé et de sécurité).

Lorsque la modification ne résulte pas d'une décision volontaire de l'entreprise et n'a pas pu être anticipée, l'évaluation des risques doit être réalisée dès que possible.

- ***L'évaluation des risques est globale et collective :***

Les risques ne doivent pas être évalués travailleur par travailleur, ni poste par poste, mais unité de travail par unité de travail.

La notion d'unité de travail doit être comprise au sens large.

Elle ne doit pas conduire à développer une approche analytique, fastidieuse et peu exploitable en termes de décision, mais une approche globale, privilégiant la description d'ensembles homogènes de situations d'exposition aux risques.

L'unité de travail doit donc englober des situations de travail présentant les mêmes caractéristiques et exposant les travailleurs aux mêmes risques, et peut couvrir plusieurs postes, voire plusieurs types de postes et plusieurs lieux.

- ***L'évaluation des risques est collaborative et pluridisciplinaire :***

L'évaluation des risques doit être effectuée par l'entreprise. Tous les acteurs concernés sont invités à y participer.

Au sein du Groupe Carrefour, la direction de chaque société ou, selon la structure de la société et la situation de chaque site, a la charge de la réalisation de l'évaluation des risques, en coopération – le cas échéant – avec les autres employeurs intervenant sur le site.

Pour évaluer les risques, la direction concernée recourt aux services de la Direction Prévention Santé France, des Coordinateurs prévention santé régionaux, du Service de prévention et de santé au travail, des Responsables des ressources humaines et des Managers.

Le rôle de ces différents acteurs est détaillé au Chapitre 2 du présent accord.

La direction bénéficie également de la contribution du Comité Social et Économique (le « CSE ») et, le cas échéant, de sa Commission Santé, Sécurité et Conditions de Travail (la « CSSCT »).

Le CSE sollicité dépend de la structure de chaque société du Groupe Carrefour et de l'objet de l'évaluation des risques.

Dans les sociétés n'étant pas divisées en établissements distincts au sens de la législation sur le CSE (dites sociétés « mono-établissement »), le CSE ou, le cas échéant, la CSSCT, apportent leur contribution à l'évaluation, quel que soit son objet.

Dans les sociétés dotées de plusieurs établissements distincts au sens de la législation sur le CSE (dites sociétés « pluri-établissement »), le CSE Central ou, le cas échéant, la CSSCT Centrale, apportent leur contribution aux évaluations des risques susceptibles d'affecter les travailleurs de l'ensemble des sites de l'entreprise.

Lorsque l'évaluation des risques précède un projet d'aménagement important de l'entreprise, le CSEC est impliqué si ce projet, élaboré au niveau central, est susceptible de modifier les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail des travailleurs de l'ensemble de l'entreprise.

Pour leur part, les CSE d'établissement ou, le cas échéant, les CSSCT d'établissement, apportent leur contribution aux évaluations des risques touchant spécifiquement les travailleurs des sites de leur établissement, à l'exclusion des risques susceptibles d'affecter les travailleurs de l'ensemble de l'entreprise.

Lorsque l'évaluation des risques précède un projet d'aménagement important d'un ou plusieurs sites, les CSE d'établissement concernés sont impliqués si ces projets, élaborés au niveau local, sont susceptibles de modifier les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail des travailleurs d'un ou plusieurs sites de leur établissement.

Le CSEC et les CSE d'établissement ne sont impliqués simultanément que si l'évaluation porte sur des risques susceptibles d'affecter tous les travailleurs de l'entreprise, avec des spécificités locales significatives, résultant de modifications d'origine locale.

En complément de ces différents acteurs, la direction peut solliciter l'intervention, selon l'objet de l'évaluation des risques, des référents harcèlement et agissements sexistes ainsi que des sauveteurs secouristes du travail.

Enfin, la direction peut également demander l'aide d'acteurs externes au Groupe Carrefour, comme les Services de Prévention Santé au travail, réseaux CARSAT et CRAMIF, ou les cabinets spécialisés dans l'étude et la prévention des risques professionnels.

Le rôle de ces différents acteurs est détaillé au Chapitre 2 du présent accord.

Au sens du présent accord, chaque magasin et chaque entrepôt constitue un « site » distinct.

- ***L'évaluation des risques est pratique :***

Quels que soient les acteurs impliqués dans l'évaluation des risques, celle-ci doit prendre en compte les situations concrètes de travail.

Pour ce faire, les acteurs doivent se fonder sur des études de terrain, tenant compte du travail tel qu'il est réellement et concrètement réalisé par les salariés.

L'évaluation des risques doit par ailleurs tenir compte de l'impact différencié de l'exposition au risque en fonction du sexe.

- ***L'évaluation des risques est dynamique et continue :***

La prévention des risques professionnels ne peut être envisagée de manière statique. L'évaluation préalable à la modification d'une situation d'exposition au danger ne peut anticiper tous les risques, même lorsqu'elle s'appuie sur l'analyse des situations concrètes de travail.

L'évaluation doit donc être construite dans le cadre d'un processus d'amélioration continue, tenant compte de l'évolution dans l'entreprise des facteurs humains, techniques et organisationnels.

Afin de s'inscrire dans cette démarche d'évaluation continue, le Groupe Carrefour souhaite que chaque site réalise régulièrement des contrôles sur ses pratiques en matière de santé et de sécurité, conformément aux procédures qui seront prochainement définies par la Direction prévention Santé.

- ***L'évaluation des risques est formalisée :***

L'évaluation est transcrite dans le Document Unique d'Evaluation des Risques Professionnels (DUERP) et doit déboucher si nécessaire sur une modification du Programme Annuel de Prévention des Risques Professionnels et d'Amélioration des Conditions de Travail (PAPRIPACT), dans les conditions fixées par le présent accord.

1.2. Document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP)

Le DUERP transcrit les résultats de l'évaluation des risques et répertorie l'ensemble des risques professionnels auxquels sont exposés les travailleurs de l'entreprise. Il joue un rôle essentiel dans la démarche de prévention, en assurant la traçabilité de ces expositions.

Pour être utile, le DUERP doit être cohérent, pratique, efficace, fonctionnel et évolutif. Les acteurs internes doivent pouvoir le faire vivre facilement, en s'appuyant sur les évaluations des risques réalisées et sur la stratégie nationale de santé du Groupe Carrefour.

Les Parties s'accordent donc pour simplifier, clarifier et harmoniser les DUERP des différentes sociétés du Groupe Carrefour visées par le présent accord, dans les conditions qui suivent.

- ***DUERP des sociétés mono-établissement :***

Les sociétés « mono-établissement » sont dotées d'un DUERP unique.

Ce DUERP comporte un inventaire des risques identifiés dans l'entreprise, répartis par unité de travail.

Ces risques sont cotés conformément à la méthode décrite en Annexe 2 du présent accord. Ils sont assortis de moyens de prévention.

- ***DUERP des sociétés pluri-établissement :***

Les sociétés pluri-établissement sont dotées d'un DUERP composé d'une à deux parties :

- une partie commune à l'ensemble des établissements, dite « DUERP Socle » ;
- et, éventuellement, une partie propre à chaque site, venant en complément du DUERP Socle, dite « DUERP Local ».

Le DUERP Socle comporte un inventaire des risques communs à l'ensemble des sites de l'entreprise, répartis par unité de travail.

Le DUERP Local de chaque site inventorie les risques propres au site, qui ne figurent pas déjà dans le DUERP Socle.

Ces risques sont cotés conformément à la méthode décrite en Annexe 2 du présent accord. Ils sont assortis de moyens de prévention.

Le DUERP Local peut également adapter la cotation d'un risque figurant dans le DUERP Socle, dans le respect de la méthode décrite en Annexe 2 du présent accord, pour tenir compte des incidences d'un projet local ou de circonstances locales particulières.

Au sens du présent accord, chaque magasin et chaque entrepôt constitue un « site » distinct.

- ***Mise à jour du DUERP :***

Le DUERP est mis à jour lors de toute décision d'aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail ou lorsqu'une information supplémentaire intéressant l'évaluation d'un risque est portée à la connaissance de la direction (par exemple une information récente relative à un problème de santé publique, une nouvelle connaissance scientifique ou un accident du travail révélant un nouveau risque).

Dans les sociétés de plus de 11 salariés, il est mis à jour au moins chaque année.

Ces mises à jour sont effectuées par la direction de chaque société ou, selon la situation, de chaque site concerné.

Dans les sociétés mono-établissement de 50 salariés et plus, tout projet de mise à jour du DUERP fait l'objet d'une information-consultation préalable du CSE.

Le CSE reçoit le projet de mise à jour avant ou au cours de la première réunion d'information en vue d'une consultation, par tout moyen utile (remise en main propre, courriel, réunion d'information préalable).

Sa collaboration préalable (directe ou par l'intermédiaire de sa CSSCT) à l'évaluation des risques visée à l'article 1.1. assure sa bonne compréhension du projet de mise à jour du DUERP, de son contenu et de ses enjeux.

Dans les sociétés « pluri-établissement », les projets de mise à jour du DUERP Socle font l'objet d'une information-consultation préalable du CSE Central.

Le CSE Central reçoit le projet de mise à jour avant ou au cours de la première réunion d'information en vue de la consultation, par tout moyen utile (remise en main propre, courriel, réunion d'information préalable).

Sa collaboration préalable (directe ou par l'intermédiaire de sa CSSCT) à l'évaluation des risques visée à l'article 1.1., assure sa bonne compréhension du projet de mise à jour du DUERP Socle, de son contenu et de ses enjeux.

Une fois le CSE Central consulté, les CSE d'établissement sont informés de la mise à jour et de l'avis du CSE Central.

Pour leurs parts, les projets de mise à jour des DUERP Locaux font l'objet d'une information-consultation préalable du ou des CSE d'établissement concernés.

Le ou les CSE d'établissement reçoivent le projet de mise à jour avant ou au cours de la première réunion d'information en vue de la consultation, par tout moyen utile (remise en main propre, courriel, réunion d'information préalable).

Leur collaboration préalable (directe ou par l'intermédiaire de leur CSSCT) à l'évaluation des risques visée à l'article 1.1., assure leur bonne compréhension du projet de mise à jour du DUERP Local, de son contenu et de ses enjeux.

- ***Traçabilité et consultation du DUERP***

En vue d'assurer la traçabilité collective des expositions aux risques, le DUERP et ses versions antérieures sont conservés pendant une durée au moins égale à 40 ans à compter de leur élaboration.

Cette règle, issue du Décret n° 2022-395 du 18 mars 2022, s'applique aux versions des DUERP du Groupe Carrefour en vigueur au 31 mars 2022 ainsi qu'à leurs différentes mises à jour.

Les règles de consultation du DUERP et de ces différentes versions sont affichées au même emplacement que le règlement intérieur de chaque société ou de chaque établissement du Groupe Carrefour.

Ces documents peuvent être consultés, sur demande faite à la Direction des Ressources Humaines, par :

- les acteurs de la santé et de la sécurité au travail du Groupe Carrefour (Direction, Coordinateurs prévention santé régionaux, Responsables des ressources humaines, Managers) ;
- les travailleurs et anciens travailleurs pour les versions en vigueur durant leur période d'activité dans l'entreprise, qui peuvent les communiquer aux professionnels de santé en charge de leur suivi médical ; la communication des versions antérieures à celle en vigueur à la date de la demande pouvant être limitée aux seuls éléments afférents à l'activité du demandeur ;
- les membres de la délégation du personnel du CSE ;
- le service de prévention et de santé au travail ;
- les agents de l'inspection du travail ;
- les agents des services de prévention des organismes de sécurité sociale ;
- les agents des organismes professionnels de santé, de sécurité et des conditions de travail mentionnés à l'article L. 4643-1 du Code du travail ;
- les inspecteurs de la radioprotection mentionnés à l'article L. 1333-29 du code de la santé publique et des agents mentionnés à l'article L. 1333-30 du même code, en ce qui concerne les résultats des évaluations liées à l'exposition des travailleurs aux rayonnements ionisants, pour les installations et activités dont ils ont respectivement la charge.

### 1.3. Programme Annuel de Prévention des Risques Professionnels et d'Amélioration des Conditions de Travail (PAPRIPACT)

- ***Actions de prévention des risques & PAPRIPACT***

Pour les entreprises dont l'effectif est inférieur à 50 salariés, le DUERP débouche sur la définition d'actions de prévention des risques et de protection des salariés, dont la liste est consignée dans le DUERP et ses mises à jour.

Pour les entreprises dont l'effectif est supérieur ou égal à 50 salariés, le DUERP débouche sur un PAPRIPACT, comportant :

- la liste détaillée des mesures à prendre au cours de l'année à venir ;
- les conditions d'exécution de chacune des mesures ;
- les indicateurs de résultat retenus et l'estimation de leur coût ;
- le calendrier de mise en œuvre ;
- et les ressources de l'entreprise pouvant être mobilisées.

- ***Rapport annuel***

Le PAPRIPACT est établi sur la base d'un rapport annuel, faisant le bilan de la situation générale de la santé, de la sécurité et des conditions de travail de l'entreprise et des actions menées au cours de l'année écoulée dans ces domaines. Ces documents sont remis à l'instance.

Ce rapport permet de suivre la mise en œuvre des mesures de prévention figurant dans le PAPRIPACT de l'année précédente et d'apprécier leur efficacité au vu des indicateurs de résultat retenus.

Il met en perspective les risques prioritaires transcrits dans le ou les DUERP de l'entreprise avec les mesures de prévention existantes.

Lorsque certaines des mesures prévues par l'entreprise ou demandées par le CSE ou, s'il existe, le CSE Central n'ont pas été prises au cours de l'année, la direction énonce les motifs de cette inexécution.

- ***Consultation du CSE sur le PAPRIPACT***

Le PAPRIPACT est présenté au CSE ou, s'il existe, au CSE Central, à l'occasion de la consultation sur la politique sociale.

Dans son avis, le comité peut proposer un ordre de priorité et l'adoption de mesures supplémentaires.

Dans les sociétés pluri-établissement, le PAPRIPACT présenté au CSEC est ensuite présenté aux CSE d'établissement.

## CHAPITRE 2 : LES FONDEMENTS DE LA POLITIQUE DE PRÉVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS CARREFOUR

Comme indiqué en préambule, le Groupe Carrefour a pour ambition de mobiliser les formats sur les enjeux de santé au travail et de mettre les travailleurs au cœur de la démarche de prévention.

Cette implication de tous doit permettre que les bons réflexes et comportements soient ancrés dans les pratiques professionnelles des travailleurs pour une prévention durable et efficace.

Le succès de cette politique se traduira par :

- Un engagement et une meilleure implication des travailleurs ;
- Un meilleur maintien dans l'emploi des travailleurs ;
- Une performance sociale accrue, gage d'une performance économique croissante ;
- Un travail constructif et responsable avec les partenaires sociaux ;
- Une baisse significative de la sinistralité.

### 2.1. L'engagement de l'entreprise

Afin de renforcer la culture de prévention et de santé au sein des entités visées par le présent accord, l'importance de la prévention sera rappelée et expliquée dans toutes les formations de l'encadrement et rappelée lors de l'intégration des nouveaux embauchés.

Par ailleurs, conscient de l'obligation de sécurité qui lui incombe, le Groupe souhaite agir en amont des risques, et prioriser les actions de prévention primaire, complétées des actions de prévention secondaire et tertiaire en cas de besoin.

Pour mémoire :

- La prévention primaire est celle qui agit en amont et vise à supprimer ou à réduire le risque ;
- La prévention secondaire est celle qui agit à un stade précoce de son évolution, en vue de suivre le risque et l'état de santé du collaborateur ;
- La prévention tertiaire est celle qui vise à limiter les conséquences d'un risque survenu, afin d'agir pour le maintien en emploi.

La culture de santé et prévention du Groupe s'appuiera sur les 9 principes généraux de prévention rappelés ci-après :

1° Eviter les risques ;

2° Evaluer les risques qui ne peuvent pas être évités ;

3° Combattre les risques à la source ;

4° Adapter le travail à l'homme, en particulier en ce qui concerne la conception des postes de travail ainsi que le choix des équipements de travail et des méthodes de travail et de production, en vue notamment de limiter le travail monotone et le travail cadencé et de réduire les effets de ceux-ci sur la santé ;

5° Tenir compte de l'état d'évolution de la technique ;

6° Remplacer ce qui est dangereux par ce qui n'est pas dangereux ou par ce qui est moins dangereux ;

7° 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, tel qu'il est défini à l'article L. 1152-1 ;

8° Prendre des mesures de protection collective en leur donnant la priorité sur les mesures de protection individuelle ;

9° Donner les instructions appropriées aux travailleurs.

### 2.2. Un budget consacré à la prévention et à l'amélioration des conditions de travail

La Direction de Carrefour s'engage à renforcer les budgets alloués à la prévention, afin de renforcer sa politique de santé au travail. Ainsi, le Groupe Carrefour s'engage à consacrer à la prévention des risques et à l'amélioration des conditions de travail un budget d'au moins 1 million d'euros par an.

Ce budget permettra notamment de financer l'achat ou le renouvellement des équipements d'aide à la manutention et de protections individuelles, la formation des publics prioritaires et le test de matériels innovants.

### 2.3. Les acteurs de la prévention des risques

La mise en œuvre d'une politique de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail nécessite la mobilisation et l'implication de tous les acteurs de l'entreprise

Elle suppose la coordination de compétences et disciplines variées autour d'experts internes et externes des sujets santé et sécurité au travail, des coordinateurs prévention santé régionaux, des RH, de l'encadrement, des représentants du personnel et enfin des salariés eux-mêmes.

Le présent article a pour objet de dresser le panorama général des acteurs impliqués dans la prévention des risques et de leur rôle. Ces acteurs pouvant être dénommés différemment selon la société en cause, le présent article utilise des termes génériques pour les désigner.

#### 2.3.1. Les acteurs internes

*a) La Direction Générale*

Le développement d'une culture de la prévention et de la santé au travail implique un engagement collectif au sein du Groupe Carrefour, incluant le Comex ainsi que les Directions Concepts et Achats.

*b) La Direction Prévention Santé France*

Une nouvelle étape en faveur d'un déploiement cohérent et efficace de la politique Prévention Santé au sein de l'ensemble des entités a été franchie fin 2021 avec la création d'une Direction Prévention Santé unique pour tous les formats, rattachée à la DRH opérations France.

La Direction Prévention Santé définit les missions prioritaires de la politique de prévention et est garante de leur déploiement et de la cohérence des actions décidées et menées au sein du Groupe Carrefour.

Une équipe de Coordinateurs Prévention Santé Régionaux, rattachés à la Direction Prévention Santé France, a pour mission d'accompagner et de coordonner au sein de leur région les actions en matière de santé sécurité et conditions de travail, notamment en concertation avec la Fonction RH et les Directeurs de site. En cas de besoin, la Direction Prévention Santé pourra également recourir à l'aide de cabinets spécialisés.

La Direction Prévention Santé et ses Coordinateurs Prévention Santé Régionaux :

- Produit et analyse différents indicateurs liés à la prévention des risques professionnels ;
- Définit des actions de formation à mettre en place pour l'ensemble des acteurs ;
- Coordonne et anime les relations avec les institutions au niveau national et divers organismes extérieurs (CNAM, CARSAT, CRAMIF, INRS) ;
- Accompagne les directions organisation et méthodes, concepts, technique, DANM dans les projets ;
- Apporte une expertise et une veille réglementaire, coordonne le partage des bonnes pratiques entre les sites ;
- Pilote des projets et innovations permettant de développer la culture de la prévention au sein du Groupe ;
- Participe au dialogue social sur le sujet, au niveau national ; les coordinateurs prévention santé régionaux pourront notamment intervenir en cas de besoin lors de certaines réunions des instances représentatives du personnel ;
- Accompagne et conseille les Directeurs de site et leurs équipes dans l'adaptation locale et l'application de la politique Groupe.

*c) La Direction de chaque société*

La Direction de chaque société, selon l'organisation propre à chacune, est garante de l'application de la politique santé, sécurité et qualité de vie et des conditions de travail de la société.

Ainsi, la Direction a notamment pour rôle de :

- Coordonner nationalement les actions de prévention nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des salariés de la société ;
- Mettre en place une organisation et des moyens adaptés dans le cadre de la réglementation en vigueur ;
- Être le garant de l'élaboration et des mises à jour du DUERP Socle ;
- Fixer les priorités et élaborer le PAPRIPACT ;
- Vérifier l'efficacité des mesures et suivre l'évolution des résultats ;
- Analyser les indicateurs nationaux.

A cette fin, la Direction peut notamment s'appuyer sur l'aide de la Direction Prévention Santé.

*d) Le Directeur de site*

Les Directeurs de site doivent prendre toutes les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs au sein de leur périmètre, dans le respect de la politique définie par la Direction centrale de leur société.

Ils sont les garants de l'application effective de la politique de santé, sécurité et qualité de vie et des conditions de travail de la société au sein de leur site.

A ce titre, ils ont notamment pour mission de :

- Prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des salariés de leur périmètre ;
- Décliner l'organisation et mettre en place les moyens adaptés au sein de leur périmètre dans le cadre de la réglementation en vigueur et du PAPRIPACT de la société ;
- Être le garant de l'élaboration et des mises à jour du DUERP Local de leur site ;
- Vérifier l'efficacité des mesures et suivre l'évolution des résultats ;
- Écouter et informer les salariés ;
- Analyser les indicateurs locaux et fixer des actions adaptées.

A cette fin, ils disposent du support et des compétences techniques des différents intervenants ayant à connaître des questions de santé et de sécurité au travail (Direction Prévention Santé France, Coordinateurs Prévention Santé Régionaux, Médecin du travail, Équipe pluridisciplinaire de santé au travail, Fonction Ressources Humaines, Manager Sécurité dans les magasins hypermarchés, CARSAT, ou tout autre organisme compétent…).

*e) La fonction Ressources Humaines*

La fonction Ressources Humaines (Managers RH et Responsables RH) a un rôle de conseil, d'appui et d'accompagnement des managers et des collaborateurs, et constitue un maillon essentiel du dispositif de prévention.

Le rôle des Managers RH et des Responsables RH est notamment de :

- Être un relais de l'actualité de la prévention et de la santé au travail sur leur périmètre ;
- Conseiller et accompagner l'encadrement (Directeur de site et Manager) et les employés de leur périmètre en matière de prévention et de santé au travail ;
- Procéder à la saisie ou de porter assistance à l'établissement des déclarations d'accident du travail de leur périmètre ;
- Analyser les accidents du travail de leur périmètre en collaboration avec le Manager sécurité s'il existe, en parallèle des actions menées avec les instances représentatives du personnel ;
- Analyser les indicateurs de sinistralité de leur périmètre ;
- Suivre l'absentéisme et de réaliser le suivi des plans d'actions sur leur périmètre ;

- Participer au bon fonctionnement des instances représentatives du personnel de leur périmètre et veiller au respect des obligations d'information ou de consultation ;
- Participer au maintien dans l'emploi des collaborateurs de leur périmètre, en relation avec les médecins du travail et/ou les membres de l'équipe pluridisciplinaire de santé au travail.

*f) Le Manager (N+1)*

Les Managers directs des collaborateurs (N+1) organisent leur collectif de travail et prennent les décisions au plus près des équipes.

De ce fait, ils sont les interlocuteurs quotidiens des collaborateurs et sont généralement les premiers informés en cas de difficulté. Ainsi, réserver un temps à l'écoute des collaborateurs visant à trouver des solutions d'amélioration éventuelle de leur poste de travail est inhérent à la mission de manager.

A ce titre, ils peuvent être amenés à prendre les mesures immédiates en cas de risque grave et jouent un rôle essentiel dans la prévention des risques professionnels, en proposant les aménagements nécessaires.

Leur rôle d'écoute est primordial.

Ils ont notamment pour mission de :

- Respecter et faire respecter les procédures et les consignes de sécurité ;
- Détecter les risques potentiels, alerter sur les situations dangereuses ;
- Aborder les points sécurité avec son équipe ;
- Vérifier la sécurité des procédures et des équipements de travail ;
- Mettre en place et maintenir en état le matériel et les équipements de protection individuels et collectifs ;
- Participer à la formation des nouveaux embauchés et, pour les collaborateurs en poste, s'assurer qu'ils disposent des compétences et autorisations nécessaires à l'exercice des fonctions, et, au besoin programmer des formations complémentaires nécessaires ;
- Assurer le ré-accueil des collaborateurs après une absence ;
- Encourager et garantir la communication entre les salariés et la Direction de leur site ;
- Participer à l'évaluation et à l'analyse des risques sur leur périmètre et proposer des actions correctives.

Les managers peuvent solliciter les conseils et l'accompagnement de la Fonction Ressources Humaines. Des fiches pratiques leurs seront également remises afin de leur préciser la conduite à tenir lorsqu'une situation problématique est constatée ou suspectée ainsi que les contacts utiles.

*g) Les instances représentatives du personnel*

Selon les entités du Groupe Carrefour, leur nombre d'établissements et de salariés, la représentation du personnel peut être constituée d'un CSE ou, selon le cas, d'un CSE Central et de CSE d'établissement.

Chaque instance peut être dotée d'une CSSCT ou, le cas échéant, d'une CSSCT Centrale ou d'une CSSCT d'établissement.

Selon le cas, l'instance compétente :

- Participe 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 ;

- Contribue notamment à faciliter l'accès des femmes à tous les emplois, à la résolution des problèmes liés à la maternité, l'adaptation et à 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 ;

- Peut susciter toute initiative qu'elle estime utile et proposer notamment des actions de prévention du harcèlement moral, du harcèlement sexuel et des agissements sexistes.

- A cette fin, l'instance compétente reçoit un bilan trimestriel relatif aux accidents du travail intervenus et aux dossiers de maladies professionnelles. Par ailleurs, cette instance est informée dans un délai de 3 jours maximum des accidents ayant entraîné un arrêt de travail.

En outre, l'instance concernée peut faire usage de toutes les prérogatives qui lui sont conférées par les textes applicables, dans les conditions et dans les limites prévues par les textes en question.

Elle peut notamment :

- Réaliser des visites sur site ou des enquêtes, dans les conditions prévues par les textes en vigueur ;

- Alerter l'employeur lorsqu'elle constate un danger grave et imminent, c'est-à-dire un danger susceptible de produire un accident ou une maladie entraînant la mort ou une incapacité permanente ou temporaire prolongée, dans un délai très rapproché ;

- Désigner un expert pour l'assister, dans les conditions et limites prévues par les textes en vigueur.

Enfin, selon la composition de l'entreprise :

- Le CSE, le CSE Central et/ou le CSE d'établissement ainsi que, le cas échéant, la CSSCT, la CSSCT Centrale ou la CSSCT d'établissement, contribuent à l'évaluation des risques professionnels dans les conditions fixées par le Chapitre 1 du présent accord ;

- Le CSE, le CSE Central et/ou le CSE d'établissement sont consultés préalablement à toute mise à jour du DUERP dans les conditions prévues par le Chapitre 1 du présent accord ;

- Le PAPRIPACT est présenté au CSE ou au CSE Central dans le cadre de la consultation sur la politique sociale.

*h) Les infirmiers*

Les infirmiers travaillent en étroite collaboration avec les médecins du travail, et peuvent être appelés à :

- Réaliser les visites d'information et de prévention, ainsi que leurs renouvellements dans le cadre du suivi individuel de l'état de santé des salariés ;

- Réaliser les visites intermédiaires effectuées dans le cadre du suivi individuel renforcé ;

- Réaliser toute autre visite qui leur serait déléguée, conformément aux dispositions légales applicables ;

- Participer aux actions en milieu de travail, notamment aux actions de prévention et d'éducation à la santé au travail en sensibilisant et en informant les salariés en matière de santé et sécurité au travail ;

- Participer à des actions d'information collectives conçues en collaboration avec le médecin du travail et validées par lui ;
- Concourir au recueil d'observations et d'informations dans le cadre d'enquêtes et d'études, y compris épidémiologiques et de veille sanitaire ;
- Participer aux actions visant le maintien et l'insertion ou la réinsertion des salariés au poste de travail et dans l'emploi.

*i) Les sauveteurs secouristes du travail*

Le sauveteur-secouriste du travail est un salarié formé pour porter secours à ses collègues ou à la clientèle en cas d'accident. Il doit être capable de porter secours à tout moment au sein de son entreprise, dans l'attente de l'arrivée des secours spécialisés.

*j) Les référents harcèlement et agissements sexistes*

Le référent harcèlement et agissements sexistes accompagne les salariés, l'encadrement et les instances représentatives du personnel et contribue à la prévention des risques psychosociaux en cas de situation de harcèlement ou d'agissements sexistes.

*k) Les salariés*

Le succès d'une politique de prévention au travail est conditionné à l'implication de l'ensemble des acteurs.

Les salariés sont acteurs de la préservation de leur santé, de leur sécurité ainsi que de celles de leurs collègues, dans le respect des instructions qui leurs sont données, notamment via le règlement intérieur.

Ils jouent un rôle actif dans la prévention et dans l'amélioration de leurs conditions de travail en informant leur manager des éventuelles difficultés rencontrées et en étant force de proposition quant aux solutions envisageables pour y remédier.

Ils sont tenus d'utiliser les matériels mis à leur disposition et de porter les équipements de protection individuelle et de signaler toute situation dangereuse.

Les salariés disposent en outre d'un droit de retrait en cas de situation de travail dont ils ont un motif raisonnable de penser qu'elle présente un danger grave et imminent pour leur vie ou leur santé ou lorsqu'ils constatent une défectuosité dans les systèmes de protection. Dans pareille hypothèse, ils peuvent se retirer de la situation de travail sans avoir à demander l'accord de leur employeur, sous réserve de ne pas créer pour autrui un nouveau risque grave et imminent. Ils sont en revanche tenus de réintégrer leur poste de travail dès que le danger grave et imminent prend fin.

Lorsque le droit de retrait est justifié, aucune sanction ni retenue de salaire ne peut être prise à l'encontre des salariés concernés.

**2.3.2. Les acteurs externes**

*a) La Médecine du travail et les Services de Prévention et de Santé au Travail Interentreprises (SPSTI)*

L'un des axes principaux de l'Accord National Interprofessionnel du 9 décembre 2020 ainsi que de la loi du 2 août 2021 consiste dans la promotion d'une offre de services des SPSTI efficiente et de proximité au fonctionnement amélioré.

Ainsi, les services de prévention et de santé au travail interentreprises ont désormais pour mission principale d'éviter toute altération de la santé des travailleurs du fait de leur travail. Ils contribuent à la réalisation d'objectifs de santé publique afin de préserver, au cours de la vie professionnelle, un état de santé du travailleur compatible avec son maintien en emploi.

A cette fin, ils :

- Conduisent 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 ;
- Apportent leur aide à l'entreprise, de manière pluridisciplinaire, pour l'évaluation et la prévention des risques professionnels, à l'aide notamment d'infirmiers et d'ergonomes ;
- Établissent la fiche entreprise et ses mises à jour ;
- Conseillent les employeurs, les travailleurs et leurs représentants sur les dispositions et mesures nécessaires afin d'éviter ou de diminuer les risques professionnels, d'améliorer la qualité de vie et des conditions de travail, en tenant compte le cas échéant de l'impact du télétravail sur la santé et l'organisation du travail, de prévenir la consommation d'alcool et de drogue sur le lieu de travail, de prévenir le harcèlement sexuel ou moral, de prévenir ou de réduire les effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels mentionnés l'article L. 4161-1 et la désinsertion professionnelle et de contribuer au maintien dans l'emploi des travailleurs ;
- Accompagnent l'employeur, les travailleurs et leurs représentants dans l'analyse de l'impact sur les conditions de santé et de sécurité des travailleurs de changements organisationnels importants dans l'entreprise ;
- Assurent la surveillance de l'état de santé des travailleurs en fonction des risques concernant leur santé au travail et leur sécurité et celle des tiers, des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels mentionnés à l'article L. 4161-1 et de leur âge ;
- Participent au suivi et contribuent à la traçabilité des expositions professionnelles et à la veille sanitaire ;
- Participent à des actions de promotion de la santé sur le lieu de travail, dont des campagnes de vaccination et de dépistage, des actions de sensibilisation aux bénéfices de la pratique sportive et des actions d'information et de sensibilisation aux situations de handicap au travail, dans le cadre de la stratégie nationale de santé prévue à l'article L. 1411-1-1 du code de la santé publique.

Pour y parvenir, les SPSTI sont dotés d'une équipe pluridisciplinaire en santé au travail comprenant des médecins du travail, des collaborateurs médecins, des internes en médecine du travail, des intervenants en prévention des risques professionnels et des infirmiers. Ces équipes peuvent être complétées par des assistants de services de santé au travail et des professionnels recrutés après avis des médecins du travail, des auxiliaires médicaux disposant de compétences en santé au travail.

*b) Les réseaux CARSAT et CRAMIF*

Les Caisses régionales de l'Assurance maladie – Risques professionnels (CARSAT, CRAMIF) apportent appui et conseil aux entreprises sur les moyens techniques, organisationnels et humains à mettre en œuvre pour conduire leurs actions de prévention des risques professionnels.

Pour cela, elles disposent des moyens suivants :

- Réaliser des enquêtes sur les accidents du travail et maladies professionnelles ;
- Effectuer des diagnostics et concevoir des plans d'actions ;
- Former à la prévention des risques professionnels ;
- Réaliser des actions de communication et d'information ;
- Participer aux réunions des instances représentatives du personnel ;
- Effectuer des mesures physiques, chimiques ou biologiques.

De longue date le Groupe Carrefour a eu la volonté de développer sa démarche de prévention des risques professionnels dans un cadre de partenariat.

Cette démarche s'est construite autour de conventions signées avec la CARSAT et la CRAMIF permettant de définir des axes concrets de prévention, de suivre l'évolution des axes de travail définis ensemble.

Les résultats satisfaisants de ces échanges, nous conduisent à poursuivre cette démarche à l'aide de toute action jugée utile.

Par ailleurs, le groupe réaffirme sa volonté de collaborer avec les coordinateurs nationaux au sein de la CARSAT et coordinateurs CRAMIF afin de bénéficier de leur expertise et ainsi pouvoir développer les dispositifs pertinents, faire progresser la culture de prévention du Groupe et faciliter la relation avec les interlocuteurs régionaux de ces Caisses.

## CHAPITRE 3 : LES RISQUES PRIORITAIRES

### 3.1. Les troubles musculo-squelettiques

Les troubles musculo-squelettiques (dits « TMS ») représentent un risque important pour la santé des travailleurs du Groupe Carrefour, compte tenu de la nature de ses activités et de ses métiers.

La prévention de ces troubles est donc un axe majeur de la politique de santé du Groupe Carrefour.

Celui-ci s'engage à poursuivre et accentuer les actions engagées ces dernières années, afin de prévenir autant que possible les maladies et la désinsertion professionnelle.

Cette démarche s'articule autour de 3 priorités :

- Mettre à disposition un matériel adapté en quantité suffisante et le renouveler lorsque c'est nécessaire,
- Réaliser des études de poste permettant de suivre le niveau de risque et l'efficacité des mesures de prévention mises en place, à l'occasion notamment des changements de matériels, de mobiliers ou d'implantations, dans un objectif d'amélioration continue ;
- Organiser des formations adaptées aux activités du Groupe Carrefour, puis en assurer la traçabilité :
    - Formation aux manutentions manuelles *(formation portant sur la connaissance des situations de travail, les enjeux de santé, le fonctionnement du corps humain, la méthodologie de travail et les bonnes habitudes à acquérir, élaborée spécialement pour Carrefour, dispensée par des ostéopathes connaissant l'activité et le matériel du Groupe)* ;

- Formation des acteurs « PRAP » *(formation reconnue par les Caisses d'assurance maladie et l'INRS vise à rendre les acteurs "PRAP" capables de contribuer à la suppression et à la diminution des risques liés à l'activité physique auxquels il est exposé, en proposant de manière concertée des améliorations techniques et organisationnelles)* ;

- Formation pour les personnes ressources par établissement selon la méthodologie CARSAT, pour les magasins ou entrepôts intégrés à la démarche TMS PRO. Leur rôle est de participer à la démarche d'analyse de poste et de définition des plans d'action.

En parallèle, le Groupe Carrefour mène des actions concertées avec le réseau des Caisses d'Assurance Retraite et de la Santé au Travail (CARSAT) et la Caisse Régionale d'Assurance Maladie d'Ile-de-France (CRAMIF), afin de mieux prévenir les TMS.

Par ailleurs, le Groupe Carrefour souhaite renforcer ses démarches de prévention primaire, afin d'agir le plus en amont possible des risques, en impliquant l'ensemble des acteurs du Groupe et les fournisseurs de matériels.

Un pilote sera lancé en 2023 sur l'activité poissonnerie.

Cette démarche pluri professionnelle, permettra de définir un plan d'actions à court, moyen et long terme sur la conception et le choix des mobiliers et des matériels utilisés, l'organisation du travail, les moyens de protection fournis et la formation des collaborateurs pour cette activité.

Une fois cette démarche finalisée différents tests seront menés en magasin afin de valider les actions envisagées et en mesurer l'efficacité avant de les déployer sur l'ensemble des magasins.

### 3.2. Les incivilités et agressions dans le cadre professionnel

#### 3.2.1. L'accompagnement des risques d'incivilités

La montée des incivilités dans la société est un phénomène observé par les salariés, en particulier lorsqu'ils sont en contact avec la clientèle. Même si leur perception varie d'un individu à l'autre, leur répétition au quotidien peut entraîner du stress, de la démotivation et affecter la qualité de vie au travail.

Les incivilités auxquelles peuvent être exposés les salariés de Carrefour, de la part de clientèle ou de collègues, doivent faire l'objet de mesures de prévention et procédures claires et connues. Il en va évidemment de même des agressions physiques ou orales, qui sont plus rares, mais aussi plus graves.

Le Groupe Carrefour s'engage à établir un guide commun visant à décrypter les différents types d'incivilités et en identifier les causes et les conséquences. Il donne des clés aux salariés pour mieux appréhender et agir face à ces comportements.

Le Groupe Carrefour s'engage à diffuser ce guide aux formats concernés.

Des actions de sensibilisation et des formations à la lutte contre les incivilités ont été mises en place, avec pour principaux objectifs de permettre aux salariés de :

- Comprendre les ressorts des incivilités et leurs déterminants ;
- Comprendre les réactions des clients difficiles pour mieux réagir ;
- Disposer d'outils en fonction des circonstances pour prévenir et gérer les situations difficiles ou conflictuelles.

Le Groupe Carrefour s'engage à poursuivre ces formations, en priorité au bénéfice des salariés en contact avec la clientèle.

Des campagnes de communication et un affichage seront réalisés à l'attention de la clientèle et des prestataires du Groupe pour compléter ce dispositif afin de rappeler la position ferme de Carrefour envers tout type d'incivilité et d'agression.

#### 3.2.2. L'accompagnement des victimes d'agression ou d'évènements traumatisants

En cas d'agression d'un collaborateur par un client ou un tiers à l'entreprise, ou d'évènement traumatisant (braquage, décès, violences internes ou externes), le Groupe Carrefour a également mis en place des cellules d'accompagnement psychologique individuel ou collectif (via les partenaires INAVEM et STIMULUS-PSYA à date de signature du présent accord), animées par des professionnels diplômés, accessibles gratuitement 24 heures sur 24.

Le Groupe Carrefour s'engage à maintenir ces cellules.

En complément de l'accompagnement psychologique, le Groupe Carrefour s'engage à accompagner le collaborateur qui serait victime d'une agression, donnant lieu à poursuites pénales. A ce titre, la Direction proposera au collaborateur :

- Un entretien avec son supérieur hiérarchique afin d'étudier la possibilité d'un aménagement temporaire de ses conditions de travail (par exemple, travail sur un autre rayon) et/ou de ses horaires de travail et/ou d'une mutation.

- En cas de démarches administratives ou judiciaires relatives à l'agression (dépôt de plainte, visite médicale de constatation, entretiens…) : la prise en charge du temps passé par le salarié pour effectuer ces démarches comme du temps de travail.

- Dans la même hypothèse : s'il le souhaite la prise en charge de son accompagnement juridique par un avocat désigné par l'entreprise, incluant les frais afférents.

#### 3.2.3. Le bien vivre ensemble

Au-delà des risques d'incivilités liées au contact avec la clientèle, la qualité de vie des conditions de travail passe également par la qualité des relations de travail tant avec la hiérarchie qu'entre collègues, laquelle se doit d'être basé sur la confiance, l'équité, l'écoute et le respect de chacun.

C'est dans ce but que le Groupe Carrefour a souhaité promouvoir la bienveillance dans les relations de travail.

### 3.3. La pénibilité

La pénibilité est définie comme une « exposition à un ou plusieurs facteurs de risques professionnels déterminés par décret et liés à des contraintes physiques marquées, à un environnement physique agressif, à certains rythmes de travail, susceptibles de laisser des traces durables identifiables et irréversibles sur la santé du salarié ».

Une démarche d'évaluation des postes soumis à des facteurs de pénibilité a été engagée et présentée en 2016.

Cette démarche a associé l'encadrement de proximité, les CHSCT, la fonction RH, les services de santé au travail et a permis de hiérarchiser les situations à risques sur les postes de travail et de déterminer des priorités d'actions en tenant compte des spécificités de chaque situation de travail.

Le Groupe Carrefour souhaite réduire l'exposition des collaborateurs concernés par un ou plusieurs facteurs de pénibilité, et ce, même lorsque les seuils réglementaires ne sont pas atteints.

Il s'engage donc à poursuivre les initiatives engagées :

- Réduction des risques liés à la manutention manuelle : actions auprès des fournisseurs afin de réduire le poids des colis, formation des collaborateurs ;

- Réduction des risques liés aux postures pénibles ;

- Actions en faveur de la polyvalence, chaque fois que cela est possible ; la rotation sur différentes activités complémentaires (port/non-port de charges, exposition/non-exposition aux vibrations, ...) permettant de réduire l'exposition aux risques professionnels.

### 3.4. Les risques psychosociaux

Selon l'INRS : "Les Risques Psycho Sociaux (RPS) correspondent à des situations de travail où sont présents, de façon combinée ou non" :

- Du stress : déséquilibre entre la perception qu'une personne a des contraintes de son environnement de travail et la perception qu'elle a de ses propres ressources pour y faire face ;
- Des violences internes commises au sein de l'entreprise par des salariés : harcèlement moral ou sexuel, conflits exacerbés entre des personnes ou entre des équipes ;
- Des violences externes commises sur des salariés par des personnes externes à l'entreprise (insultes, menaces, agressions…).

Des outils de diagnostics, comme l'outil Wittyfit, sont en cours de test dans des magasins à date de signature du présent accord, entrepôts et au siège.

Il s'agit d'évaluer les facteurs de risques le plus en amont possible pour identifier les points de vigilance ou les clefs de réussite dans l'accompagnement du changement.

Le Groupe Carrefour s'engage à poursuivre ces tests. Si l'outil testé est adapté aux différents formats et apporte une aide dans l'analyse de situation et le pilotage de plans d'action, le groupe Carrefour s'engage à le déployer progressivement dans ses différentes entités.

Dans l'attente de la généralisation d'un ou de plusieurs outils de diagnostic, pour des situations potentielles de RPS signalées à l'échelle d'une équipe ou d'un secteur, le groupe Carrefour s'engage à réaliser des évaluation grâce à des méthodes telles que la méthode Vézina associée au questionnaire de l'INRS.

Cette méthode participative associe les équipes, les représentants du personnel et les managers, afin de définir un plan d'action adapté, d'en assurer leur suivi et de mettre à jour l'évaluation des risques professionnels ; avec l'appui de la direction prévention santé, du médecin du travail et des infirmiers du service de santé au travail.

Au-delà de l'évaluation du risque, le Groupe Carrefour accompagne les salariés en souffrance au travail avec l'appui de la cellule de soutien psychologique STIMULUS (à date de signature du présent accord) et de la médecine du travail, afin d'éviter l'aggravation de la situation, d'éviter ses effets sur les équipes et de faciliter la réintégration du collaborateur.

En vue de conserver le lien avec le collaborateur absent, de le soutenir dans cette épreuve et de favoriser la reprise du travail, le groupe Carrefour s'engage à proposer un rendez-vous de liaison aux collaborateurs absents depuis au moins 30 jours.

Ce rendez-vous, qui associe le service de prévention et de santé au travail mais n'a pas de caractère médical, a pour objet d'informer le collaborateur qu'il peut bénéficier d'actions de prévention de la désinsertion professionnelle, d'un examen de pré-reprise et de mesures d'aménagement de son poste et/ou de son temps de travail.

Le collaborateur est libre d'accepter ou non ce rendez-vous.

S'agissant plus spécifiquement des situations de harcèlement pouvant intervenir dans le cadre du travail, les parties entendent rappeler que l'accord collectif de Groupe portant sur l'égalité femmes-hommes au sein de Carrefour en France comprend d'importantes dispositions visant à encadrer la désignation des référents harcèlement sexuel et agissements sexistes, leur formation, ainsi que le déploiement d'une campagne de communication et de sensibilisation sur ces thématiques.

En complément, le Groupe Carrefour s'engage à rédiger et déployer une procédure commune et harmonisée, destinée à guider les managers de proximité et les managers RH de tous les formats en cas de plainte ou de suspicion de situation de harcèlement moral.

### 3.5. Les addictions

L'addiction est une pathologie qui repose sur la consommation répétée d'un produit (tabac, alcool, drogues…) ou l'adoption excessive d'un comportement (jeux, temps sur les réseaux sociaux, …), conduisant à :

- une perte de contrôle du niveau de consommation,
- une modification de l'équilibre émotionnel,
- des troubles d'ordre médical,
- des perturbations de la vie personnelle, professionnelle et sociale.

Il est important que les salariés soient informés des différents types d'addictions et puissent identifier les comportements à risques, afin de préserver leur santé.

Compte tenu de l'importance du sujet, un paragraphe spécifique est inclus dans les règlements intérieurs des sociétés du Groupe, afin de rappeler les risques et responsabilités de chacun.

Par ailleurs, le Groupe Carrefour s'engage :

- à diffuser cette information au travers de campagnes de sensibilisation durant la semaine de la santé, d'affichages et de témoignages, avec l'appui des services de santé au travail ;
- et à rappeler aux collaborateurs les acteurs susceptibles de les accompagner en cas de besoin : notamment le Service de Santé au Travail, l'APGIS, Stimulus, des associations locales…

### 3.6. Les risques routiers

Les risques routiers peuvent être sources d'accidents entre le lieu de résidence et le lieu de travail ou bien lors d'un déplacement professionnel. Ces accidents peuvent être causés par la fatigue, l'usage du téléphone ou d'autres distracteurs, de mauvaises conditions météorologiques…

L'objectif est de promouvoir des comportements de prévention plus vertueux en rappelant à tous, les obligations strictes du code de la route. Cela passera notamment par une communication visant à sensibiliser les salariés sur des actions simples.

## CHAPITRE 4 : QUALITÉ DE VIE ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL

La qualité de vie et des conditions de travail vise à rechercher les conditions de travail favorables à la santé physique et mentale des travailleurs.

Elle constitue de longue date un enjeu majeur pour le Groupe Carrefour.

### 4.1. Les comités collaborateurs

Les parties au présent accord souhaitent instaurer des comités collaborateurs, lieux d'échange constructifs sur les réalités de travail pour rechercher collectivement des pistes d'amélioration. Il s'agit d'instaurer un temps d'échange portant sur le travail, tel qu'il est réalisé, à partir de situations de travail vécues.

Chaque salarié volontaire doit pouvoir y évoquer ses problématiques de manière constructive afin de faire émerger des plans d'action communs.

La composition et le fonctionnement pratique du comité sont fixés par la direction.

Le comité collaborateurs est réuni semestriellement.

### 4.2. L'équilibre vie professionnelle vie personnelle

La conciliation entre la vie professionnelle et la vie personnelle est un enjeu majeur tant pour les salariés que pour l'entreprise.

Cet équilibre est une composante essentielle de la préservation de la santé et du bien-être du collaborateur. Il contribue en outre à l'engagement et à la fidélisation des collaborateurs, et est un levier de performance pour l'entreprise.

#### 4.2.1. Les technologies de l'information et de la communication (TIC) et l'usage de la déconnexion

Conscient de l'impact des nouvelles technologies de l'information et de la communication sur l'organisation du travail et l'équilibre vie professionnelle vie personnelle, le Groupe Carrefour promeut de longue date le droit à la déconnexion.

Dès 2013, le Groupe Carrefour s'est engagé à soutenir et à promouvoir les comportements constructifs dans le cadre de l'organisation du travail et des relations entre managers et salariés, via la signature de la Charte intitulée « 15 engagements pour l'équilibre des temps de vie ».

Le 7 juillet 2017, le Groupe Carrefour a également adopté un accord collectif de Groupe relatif à la mise en œuvre du droit à la déconnexion des outils numériques.

Les dispositions prévues par cet accord ont été étendues aux situations de télétravail par l'accord collectif relatif au télétravail du 17 novembre 2021.

Par ailleurs, le Groupe Carrefour a mis en place une formation de sensibilisation sur ces sujets à destination des managers, et a développé des méthodes et outils à destination des équipes et des managers pour faciliter l'appropriation des nouveaux modes de travail hybride (ex : kit du manager hybride).

Enfin, le Groupe Carrefour a développé des méthodes de travail destinées à s'adapter au télétravail et à favoriser la déconnexion, tels que des réunions et webinars diffusées sur les outils digitaux permettant au plus grand nombre d'assister à la réunion, y compris en télétravail, et le cas échéant en replay.

Le Groupe Carrefour s'engage à poursuivre ses efforts en ce sens.

#### 4.2.2. Les Entretiens Compétences et Carrières (ECC)

Le bien-être au travail passe par la reconnaissance du travail accompli et l'existence de perspectives de développement professionnel au sein de l'entreprise.

A ce titre, la campagne ECC est un moment privilégié d'échange organisé une fois par an, permettant au collaborateur et à son Manager de procéder au bilan de l'année écoulée, en plus des points d'échange réguliers organisés tout au long de l'année.

Dans le cadre de ses ECC, chaque salarié bénéficie en outre d'un entretien de développement professionnel afin d'identifier ses besoins en formation et ses souhaits d'évolution.

Pour les collaborateurs au forfait jours, un entretien spécifique « Entretien de suivi de la charge et organisation du travail » est réalisé à la suite de l'Entretien de Développement Professionnel.

En cas de surcharge de travail, le Manager et le collaborateur pourront définir un plan d'action afin de rééquilibrer la situation.

### 4.3. La lutte contre les discriminations

Les parties réaffirment leur volonté de prévenir et de lutter contre toutes formes de discrimination dans l'accès à l'emploi, dans l'évolution de carrière et tout au long de la vie professionnelle des salariés

Elles rappellent que la diversité constitue un atout majeur pour le Groupe Carrefour.

Le Groupe Carrefour est attaché, depuis sa création, à refléter et à intégrer la diversité et la mixité sociale de ses lieux d'implantation. Pour valoriser cette richesse, Carrefour s'est engagé très tôt dans la promotion de la diversité en procédant dès 2004 à la signature de la Charte de la Diversité. En 2018, à travers six engagements, une nouvelle charte est venue renforcer l'engagement de Carrefour et des entreprises signataires.

Le 24 juin 2022, le Groupe Carrefour a réaffirmé son engagement en faveur de la diversité et de l'inclusion en procédant à la signature de la Charte de L'Autre Cercle, association qui défend l'inclusion des personnes LGBT+ au travail.

Afin de promouvoir encore davantage l'égalité des chances et la diversité, l'année 2022 a été marquée par la campagne « Chacun sa Chance - Je veux je peux » par le biais de laquelle sont diffusées chaque mois des témoignages de collaborateurs ou collaboratrices sur des thématiques ciblées sur la mixité des métiers, sur la promotion, la rémunération, la formation mais aussi la parentalité.

Enfin le Groupe Carrefour a développé plusieurs formations destinées à sensibiliser aux enjeux de la diversité, en tant que recruteur, directeur, manager ou encore à destination de l'ensemble des collaborateurs.

Le Groupe Carrefour s'engage à poursuivre ses efforts en ce sens.

### 4.4. La prise en compte des responsabilités familiales

#### 4.4.1. La prise en compte de la parentalité

Le Groupe Carrefour s'est engagé de longue date en faveur de l'égalité professionnelle et notamment en faveur de la prise en compte de la parentalité en entreprise en vue d'aider les salariés à concilier leurs vies professionnelle, personnelle et familiale.

Ainsi, le Groupe Carrefour a été l'un des premiers groupes à signer la Charte de la parentalité en 2008, manifestant ainsi sa volonté d'aider ses collaborateurs à s'épanouir dans leur travail tout en assumant pleinement leur rôle de parent.

Cet engagement fort a été renouvelé lors de la signature de la nouvelle Charte de la parentalité en octobre 2021.

L'accord Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes conclu en mars 2020 au niveau de Carrefour France a également contribué à réaffirmer cet engagement, lequel a notamment donné lieu à l'élaboration du Guide de la Parentalité, remis à chaque futur parent lors de l'annonce de la naissance d'un enfant.

Le Groupe Carrefour s'engage à poursuivre ses efforts en ce sens.

#### 4.4.2. L'accompagnement des salariés aidants familiaux

Tout salarié, quelle que soit son ancienneté, a droit à un congé de proche aidant lui permettant de s'occuper d'un proche présentant un handicap ou une perte d'autonomie d'une particulière gravité, dans les conditions prévues par la législation en vigueur.

Le salarié peut, avec l'accord de son employeur, transformer ce congé en période de travail à temps partiel ou le fractionner par demi-journées.

Tout salarié qui vient en aide à une personne en perte d'autonomie ou présentant un handicap peut également bénéficier d'un ou plusieurs jours de repos cédés par d'autres salariés, en vue de s'absenter.

Les modalités d'application de ces congés sont fixées au sein de chaque entité, dans le respect des dispositions légales.

### 4.5. Les services au bénéfice des salariés

Depuis quelques années, le groupe CARREFOUR a formalisé un plan d'actions de prévention des risques psychosociaux, avec notamment un partenariat avec STIMULUS (PSYA) et l'APGIS qui a permis de développer des solutions adaptées pour mieux accompagner les salariés exposés à des difficultés personnelles et/ou professionnelles et dont la santé physique, psychique et psychologique peut être en question.

#### 4.5.1. Les services qui facilitent la vie

La mutuelle du Groupe (APGIS) propose des services d'accompagnement diversifiés à travers son service Fil'APGIS, en faveur de la santé et du bien-être des salariés.

Conformément à l'accord collectif de groupe instituant une garantie complémentaire de remboursement de frais de santé pour l'ensemble du personnel, signé le 30 juin 2014 et à son avenant du 29 septembre 2017, la Commission Nationale Paritaire Unique de pilotage et de suivi d'application des accords de garanties complémentaires de remboursement des frais de santé et de prévoyance (CNUP) assure le suivi du régime et du déploiement des services proposés.

A titre d'exemple, à date de signature du présent accord, l'APGIS propose notamment un service d'informations juridiques ou encore de nombreuses prestations en cas d'hospitalisation (garde d'enfant, transferts, livraisons à domicile…).

#### 4.5.2. L'accompagnement des collaborateurs

L'accompagnement social des salariés est réalisé par STIMULUS, sous forme d'entretiens téléphoniques.

Cet accompagnement permet d'apporter l'aide et le soutien nécessaires aux salariés qui rencontrent des difficultés (parfois des urgences) inhérentes au surendettement, au logement, au handicap, … et/ou qui ont besoin d'informations quant au droit de la famille, aux conditions d'attribution des aides sociales légales ou extra légales, ...

Cet accompagnement se traduit notamment par des actions permettant d'apporter une solution adaptée à la situation du salarié, de l'informer sur les droits et prestations auxquels il peut prétendre, de le conseiller, de l'accompagner vers les démarches à entreprendre auprès des organismes externes compétents et d'assurer un suivi permettant un retour à l'équilibre de sa situation.

Le cabinet STIMULUS propose également un accompagnement psychologique réalisé par des psychologues diplômés, afin d'aider les salariés à faire face à des difficultés liées à un changement, un stress lié aux objectifs à atteindre, difficultés rencontrées avec son manager ou des collègues, des difficultés conjugales, parentales, familiales, ou pour faire face à une addiction, un deuil, une maladie, un mal être, ...

Le groupe Carrefour s'engage :

- à poursuivre et développer ces dispositifs d'accompagnement psychologique individuel et/ou collectif ;
- A construire et mettre en place une formation relative au management opérationnel des situations de fragilités en lien avec la santé
- Ainsi qu'à communiquer une procédure d'alerte pour signaler des situations de fragilité.
-

#### 4.5.3. Le fonds social Carrefour France

Afin de permettre aux collaborateurs de faire face à des dépenses de santé particulièrement importantes, pour eux ou leur famille, un fonds social a été mis en place dans le cadre des actions relevant du "Haut degré de solidarité" des prestations assurées par l'APGIS.

Il permet l'attribution d'aides exceptionnelles. Le dossier est alors examiné par les représentants du personnel selon les règles prévues par l'entité concernée, au regard de critères liés à leurs ressources familiales, situation de famille, âge notamment.

En complément, des fonds de solidarité peuvent également être mis en place au sein des différentes sociétés du Groupe afin d'apporter des secours aux salariés confrontés à des difficultés financières exceptionnelles, selon des conditions définies au sein de chaque entité.

Le Groupe Carrefour s'engage à maintenir ces fonds.

## CHAPITRE 5 : PRÉVENTION DE LA DÉSINSERTION PROFESSIONNELLE

### 5.1. Inaptitude

La prévention de la désinsertion professionnelle est une préoccupation essentielle pour tous les acteurs concernés : salariés, entreprises, services de santé au travail, assurance maladie, structures de maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap (Agefiph, MDPH, Sameth…).

S'agissant des collaborateurs déclarés inaptes à leur poste de travail, ils doivent bénéficier de recherches de reclassement sur les postes disponibles correspondant à la qualification, aux compétences et aux restrictions médicales du collaborateur concerné, ou bénéficier d'aménagements de postes, ponctuels le cas échéant.

Les parties rappellent que les recherches de reclassement pour inaptitude sont prioritairement réalisées en interne, au niveau de l'entreprise du collaborateur mais également au sein des autres entreprises du Groupe Carrefour. Ces reclassements doivent être examinés prioritairement par rapport aux candidatures internes ou externes. L'emploi proposé prend en compte les réserves émises par le médecin du travail et doit être aussi comparable que possible à l'emploi précédemment occupé, au besoin par la mise en œuvre de mesures telles que mutations, aménagements, adaptations ou transformations de postes existants ou aménagement du temps de travail.

A cette fin, le site de recrutement interne, accessible à tous les salariés du Groupe Carrefour en France, est l'un des moyens permettant d'identifier des postes compatibles avec l'avis du médecin du travail et en fonction du périmètre de mobilité du collaborateur.

Les salariés faisant l'objet d'une procédure pour inaptitude pourront bénéficier de formations d'adaptation en vue de favoriser leur reclassement dans l'entreprise ou dans le Groupe, compte tenu des indications formulées par le médecin du travail relatives à la capacité du salarié à bénéficier d'une formation le préparant à occuper un poste adapté.

Les procédures de reclassement seront menées dans le respect des dispositions éventuellement prévues par les accords collectifs de chaque société.

### 5.2. Handicap

S'agissant des collaborateurs en situation de handicap, la prévention de la désinsertion professionnelle consiste à favoriser la détection précoce des facteurs (environnement professionnel, conditions de travail, altération de l'état de santé d'une personne, précarisation…) susceptibles de provoquer, à court, moyen ou long terme, une exclusion du milieu professionnel.

Le repérage du risque de désinsertion professionnelle doit se faire au plus tôt pour que la démarche de maintien dans l'emploi soit enclenchée. Ainsi, les acteurs en présence peuvent anticiper et se coordonner pour proposer une adaptation personnalisée du poste via divers moyens techniques et/ou organisationnels :

- Aménagements, adaptations, transformations de poste de travail (ex : aides techniques) ;
- Aménagement d'horaires ;
- Reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH) ;
- Temps partiel thérapeutique ;
- Formation.

Il s'agit de permettre aux salariés potentiellement vulnérables du fait de leur état de santé difficilement compatible avec une activité professionnelle de bénéficier d'un maintien dans l'emploi ou de permettre aux salariés en situation de handicap d'accéder aux postes proposés par Carrefour.

### 5.3. Gestion du capital santé

Le capital santé de chacun est un bien qu'il convient de préserver et d'améliorer. Au-delà de la sphère du travail, il s'agit d'aider les salariés volontaires à adopter des comportements responsables permettant de vivre en bonne santé, en les accompagnant et en les sensibilisant pour les rendre acteurs de leur propre santé.

Le Groupe Carrefour et les partenaires sociaux échangent avec l'APGIS au sein de la Commission Nationale Paritaire Unique de pilotage et de suivi d'application des accords de garanties complémentaires de remboursement des frais de santé et de prévoyance (CNUP), afin de développer et/ou compléter les offres proposées aux collaborateurs.

Le Groupe Carrefour s'engage à poursuivre ses efforts en ce sens.

## CHAPITRE 6 : GESTION DE CRISES

### 6.1. Situation exceptionnelle

Au-delà des procédures de gestion de crise interne, le Groupe a mis en place des partenariats avec les sociétés STIMULUS et INAVEM permettant de faire face à des évènements traumatisants comme le décès, accident grave, suicide, braquage.

Ces dispositifs permettent l'accompagnement des équipes concernées par des psychologues formés à la gestion de crise.

Ces dispositifs sont actifs 24 H sur 24.

### 6.2. Risque spécifique : exemple pandémie

La crise sanitaire mondiale liée à la Covid-19 a permis à chacun de prendre conscience de la nécessité de préserver sa santé et de garantir à nos collaborateurs et à nos clients un environnement sûr dans leurs lieux de travail ou durant leur expérience d'achats.

Fort de cette expérience, le groupe Carrefour est convaincu de la nécessité de gérer de manière centralisée ces événements tant dans la prise de décisions, avec l'appui d'un médecin expert, que dans la définition des moyens à mettre en place et de leur commande centralisée.

Ainsi, afin de garantir un niveau de protection équivalent dans toutes les sociétés du Groupe au sens du présent accord, la Direction prévention santé France organisera les plans d'action nécessaires et coordonnera les mesures de protection à mettre en œuvre au sein du Groupe Carrefour, en tenant compte des recommandations éventuellement communiquées par les pouvoirs publics ainsi que des bonnes pratiques validées lors de la pandémie de covid-19. Ces plans d'action seront partagés avec les Délégués Syndicaux Groupe préalablement à leur communication.

## CHAPITRE 7 : PROJETS ET MATÉRIELS

### 7.1. L'intégration de la prévention dans les projets, concepts et l'achat de matériels

La prise en compte des conditions de travail et de la sécurité en amont des projets d'organisation, de la conception de mobilier, d'équipements et matériels utilisés participe pleinement de la culture prévention.

Ces actions permettent de faire avancer la prévention primaire en éliminant des sources de risques et en favorisant l'ergonomie des lieux et outils de travail.

Ces études préalables peuvent être menées avec l'appui d'ergonomes, du médecin coordinateur, des retours des salariés sur les sites pilotes et des représentants du personnel.

De plus, pour renforcer la prévention primaire, des mobiliers et des équipements seront testés en magasins et en entrepôts afin de faire évoluer les référencements et de contribuer à l'amélioration des conditions de travail.

### 7.2. Sensibilisation au port des équipements de protection individuelle

Le port des Équipements de Protection Individuelle (EPI) s'impose lorsque les risques ne peuvent être évités ou suffisamment limités par des moyens techniques et protection collective ou par des mesures d'organisation du travail.

Les EPI vont des chaussures de sécurité, en passant par les protections contre le bruit, les gants, vêtements de protection selon la spécificité des risques par activité.

Le Groupe Carrefour s'engage :

- A mettre à disposition de ses salariés des EPI adaptés (y compris pour les stagiaires et alternants) ;
- A s'assurer de l'utilisation effective et conforme de ces EPI ;
- A sensibiliser les salariés à l'intérêt de cet équipement et des risques contre lesquels il protège, dès la prise de poste puis à intervalles réguliers, sur les sites de travail.

L'encadrement joue un rôle majeur dans le respect des consignes de sécurité et sur le port des EPI et peut prendre les mesures utiles si ces consignes ne sont pas respectées.

## CHAPITRE 8 : DONNÉES EN SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL ET FORMATIONS

### 8.1. Les indicateurs de suivi

Une évaluation régulière de l'efficacité des actions déployées est indispensable à toute politique de prévention des risques, pour :

- Assurer le pilotage des projets santé sécurité au travail en pointant les priorités ;
- Détecter les points de vigilance ;

- Définir des axes d'amélioration ciblés de la politique de prévention des risques.

Des indicateurs de suivi existent déjà au sein du Groupe.

Les Parties conviennent de les uniformiser et de les renforcer, afin de mettre à disposition des opérationnels des indicateurs quantitatifs en temps réel, par entité, activité tout en permettant des analyses qualitatives performantes : analyse des causes et des conséquences, populations concernées, périodicité, gravité selon les circonstances…

#### 8.1.1. Les indicateurs statistiques

Afin d'améliorer le traitement statistique des accidents du travail le Groupe Carrefour s'engage à ce que :

- l'ensemble des entreprises saisissent les accidents du travail sur un outil commun, e-santé, avant la fin de l'année 2022 ;

Cela permettra au Groupe d'acquérir une vision globale des risques d'accident et de fixer des priorités de façon générale.

- des tableaux de bord sur les Taux de fréquence et de gravité des accidents du travail soient mis à disposition de chaque site, afin de permettre aux managers de suivre l'accidentologie et de mesurer l'efficacité et la pertinence des plans d'actions mis en œuvre mais aussi de situer ses résultats par rapport à d'autres sites.

Ces indicateurs seront également mis à la disposition des représentants du personnel, sur leur périmètre.

#### 8.1.2. L'analyse des accidents du travail

L'analyse d'un accident du travail permet de comprendre ce qu'il s'est passé, d'identifier les causes racines de l'événement et de mettre en place des mesures de correction ou de prévention pertinentes pour éviter qu'un accident du travail similaire ne se reproduise.

L'analyse n'a pas pour objectif de définir des responsabilités ou de trouver des coupables mais bien de rechercher les facteurs professionnels ayant concouru à la survenance de l'accident, et de définir des mesures de prévention adaptées.

Des formations seront assurées par les Coordinateurs Prévention Santé Régionaux au bénéfice des salariés en charge de l'analyse des accidents du travail, au sein de chaque société concernée.

A la suite de tout accident du travail ayant entraîné des conséquences graves, le CSE ou la CSSCT de la société ou du site concerné doit être réuni, afin de permettre aux représentants du personnel d'interroger la direction, de solliciter des explications et de préconiser des mesures de prévention.

Si nécessaire, cet accident peut également faire l'objet d'une enquête par une délégation dédiée, réunissant des personnes avec des connaissances et des compétences techniques adaptées.

Les Coordinateurs Prévention Santé Régionaux pourront intervenir lors de ces enquêtes, en support de la Direction.

Chaque accident ayant entraîné ou ayant pu entraîner des conséquences graves donnera également lieu à la rédaction d'un « Flash AT ».

Les Flash seront diffusés au réseau de Coordinateurs Prévention Santé Régionaux et DRH/COMEX du format et/ou de la société concernée et à l'encadrement de proximité.

Chaque Flash présentera :

- Les causes

- L'événement
- Les consequences
- Le plan d'actions mis en place à reproduire sur les autres sites si besoin.

#### 8.1.3. Les mesures complémentaires

Le Groupe Carrefour s'engage à mener une analyse plus poussée à l'aide des données statistiques fournies par les CPAM /CARSAT, pour définir des mesures complémentaires si nécessaire.

### 8.2. La formation des collaborateurs

Les efforts de formation porteront en priorité sur les fondamentaux de la prévention, et cibleront en particulier les publics visés ci-dessous.

#### 8.2.1. Les publics prioritaires

- Les managers de proximité

- Les nouveaux embauchés

- Les représentants du personnel disposant de prérogatives en matière de santé, sécurité et conditions de travail

#### 8.2.2. Les formations prioritaires

- Formation aux manutentions manuelles, visée au § 3.1 ci-dessus

- Formation ou certification à l'utilisation de matériels présentant des risques graves pour la sécurité et la santé (nacelles, machines, …)

- Sensibilisation au port des équipements de protection individuelle

- Formation à la gestion des incivilités et des agressions dans le cadre professionnel

- Sensibilisation aux RPS.

En complément, il est important que les élus soient formés afin d'appréhender au mieux les domaines de la prévention, de la sécurité et des conditions de travail, qu'ils auront à aborder dans le cadre de leur mission.

A ce titre, les membres du CSE doivent bénéficier d'une formation « santé, sécurité et conditions de travail », dont la durée est fixée par le code du travail.

### 8.3. Le Passeport prévention

Partant du constat de la multiplicité des formations en santé, sécurité au travail et du besoin de simplification pour les salariés comme pour les employeurs, l'ANI et la loi pour renforcer la prévention en santé au travail ont créé un "passeport prévention", qui regroupera les attestations, certificats et diplômes obtenus en matière de santé et de sécurité au travail qui accompagnera le salarié tout au long de sa carrière. Des décrets d'application préciseront les modalités de mise en place de ce passeport prévention à l'horizon de la fin d'année 2022.

## CHAPITRE 9 : COMMUNICATION

La valorisation des actions de prévention déjà réalisées et la communication auprès des salariés sont l'un des moyens nécessaires pour asseoir une politique de prévention efficace. Leur rôle est d'apporter une connaissance validée, compréhensible et surtout appropriable par tous. Elles doivent, en outre, être convaincantes pour engager chacun dans l'action.

Les efforts doivent être constants sur ce volet. De nouveaux modes de communication doivent être développés pour assurer une communication pragmatique et ciblée sur les fondamentaux.

### 9.1. La mise en œuvre d'un agenda santé au travail

#### 9.1.1. L'instauration de la semaine de la Santé au travail

La Direction Prévention Santé France a créé en 2022 la « semaine de la Santé », constituée de temps forts autour de la prévention des risques qui se veut un événement annuel, ritualisé et transverse à toutes les sociétés.

Son objectif est la mise en lumière des engagements du Groupe et des sociétés, la sensibilisation des salariés, et la valorisation des initiatives locales en termes de prévention des risques professionnels.

#### 9.1.2. L'organisation d'événements annuels

Au-delà de la Semaine de la Santé au travail, le Groupe Carrefour s'engage à organiser des évènements en lien avec des thématiques spécifiques, comme la journée internationale de la Santé et Sécurité au Travail, ainsi que des challenges sécurité.

### 9.2. L'optimisation des outils de communication

Le Groupe Carrefour s'engage à développer différents modes de communication qui permettent à la fois : d'alerter sur un risque, d'informer sur une obligation et de fournir des informations générales.

## CHAPITRE 10 : SUIVI DE L'ACCORD

### 10.1 La commission nationale de suivi de l'accord

Une Commission nationale de suivi est instituée afin de procéder au suivi du présent accord. Celle-ci se réunira une fois par an.

Cette Commission sera composée d'un membre de la Direction du Groupe Carrefour (qui présidera la Commission) et pourra être assisté de deux collaborateurs issus de la Direction Prévention Santé et/ou de la DRH, ainsi que de 2 membres titulaires par organisation syndicale représentative au niveau du Groupe.

La Commission aura pour rôle :

- de faire un point d'étape annuel en matière de prévention et de santé pour le Groupe Carrefour sur les projets structurants et communs à l'ensemble des sociétés relevant du présent accord ;
- de procéder au suivi de l'accord et notamment des indicateurs chiffrés prévus en son Chapitre 8 ;
- de prendre connaissance des grands axes d'évolution des PAPRIPACT des différentes sociétés du Groupe, lorsque ceux-ci sont communs, à l'exclusion des spécificités propres à chaque société ;
- de prendre connaissance des plans d'action communs éventuellement déployés ainsi que de leurs résultats.

### 10.2. Commission santé des formats

La commission nationale de suivi ne se substitue pas à celles des formats et aux sujets traités au sein de ces instances. Les documents remis à la Commission nationale de suivi du présent accord pourront être communiqués à ces instances.

## CHAPITRE 11 : DISPOSITIONS FINALES

### 11.1. Durée et prise d'effet

Le présent accord entre en vigueur à compter du lendemain de sa signature, pour une durée indéterminée.

### 11.2 Rendez- vous périodique

Les Parties conviennent de se revoir périodiquement tous les trois ans à compter de la date d'entrée en vigueur du présent accord afin d'en renégocier les termes et, si cela s'avère nécessaire, de le mettre à jour. Toutes les organisations syndicales représentatives dans le périmètre de l'accord seront invitées à cette réunion périodique.

### 11.3 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.

Le présent accord pourra être révisé à tout moment, dans les conditions prévues aux articles L. 2261-7-1 et L. 2261-8 du Code du travail.

Toute modification du présent accord peut faire l'objet 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.

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 s'engager dans les meilleurs délais suivant l'arrêté d'extension, la parution du décret ou de la loi.

### 11.4 Règlement des litiges

Les litiges pouvant survenir à l'occasion de l'interprétation des dispositions du présent accord se régleront si possible à l'amiable.

### 11.5 Adhésion

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

### 11.6 Dénonciation

En application des articles L. 2222-6 et L. 2261-9 et suivants du Code du travail, le présent accord et ses avenants éventuels pourront être dénoncés par l'une ou l'autre des parties signataires avec un préavis de trois mois.

Cette dénonciation devra être notifiée aux autres signataires et faire l'objet d'un dépôt conformément à l'article L. 2231-6 du Code du travail.

La dénonciation peut être limitée à certains chapitres du présent accord, auquel cas elle doit viser expressément les chapitres concernés.

### 11.7 Publicité et dépôt

Un exemplaire original signé du présent accord sera notifié par remise en main propre contre décharge ou par email avec accusé de réception à chaque Organisation syndicale représentative.

Conformément à l'article D. 2231-4 du Code du travail, le présent accord sera également déposé en ligne sur la plateforme de « télé procédure » du Ministère du travail par le représentant légal de la Direction en deux exemplaires, dont une version de l'accord originale signée par les parties au format PDF et une version DOCX anonymisée et éventuellement sans les éléments confidentiels en cas de demande de publication partielle ou d'éléments portant atteinte aux intérêts stratégiques de la Société.

Un exemplaire sera également transmis au Greffe du conseil de Prud'hommes compétent du lieu de conclusion de l'accord.

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.

# Titre 7 FORMATION PROFESSIONNELLE & PARCOURS PROFESSIONNELS

*(Accord relatif à la formation et aux parcours professionnels au sein de CSF à durée indéterminée du 22 mai 2014 et son avenant n°1 du 27 mai 2016)*

## Article 7.1. FACILITER L'ACCUEIL ET L'INTÉGRATION DES NOUVEAUX EMBAUCHÉS

Les parties signataires souhaitent rappeler l'importance que revêt l'accueil des nouveaux salariés dans l'entreprise, en CDD ou en CDI. En effet, l'accueil et l'intégration des nouveaux embauchés sont indispensables pour leur permettre d'appréhender au mieux la réalité de leur travail.

Par une intégration bien menée, l'entreprise fidélise dès le départ le salarié qui, de son côté, se sentira accueilli et attendu, et atteindra plus rapidement les compétences requises dans son poste.

Les parties conviennent qu'il est nécessaire de rappeler le rôle des différents acteurs intervenants dans la période d'intégration. De plus, il convient de développer les outils et supports pour accompagner ces différents acteurs afin de favoriser le bon déroulement de l'intégration.

Dans le cadre de son obligation d'assurer la sécurité des salariés, la Direction sera particulièrement attentive à ce que les règles concernant la sécurité sur le poste de travail soient communiquées au salarié lors de sa phase d'intégration.

### Article 7.1.1. Les acteurs de l'intégration

Plusieurs acteurs interviennent dans la phase d'intégration du nouveau salarié : le directeur de magasin ou directeur de service, le manager, les collègues de travail du nouveau salarié et éventuellement les équipes Ressources Humaines.

Concernant les salariés employés, l'intégration au sein du magasin ou du service est préparée et assurée par le directeur ainsi que par le manager du salarié.

Les parties signataires réaffirment le rôle déterminant des directeurs et managers dans la réussite de l'intégration du nouvel embauché en ce qu'ils accompagnent et suivent le nouvel arrivant dès les premières heures de son arrivée au sein du magasin ou du siège.

Ainsi, les directeurs et/ou managers amenés à intégrer un nouveau salarié devront être sensibilisés sur l'importance de cette étape dans la réussite de la vie professionnelle du nouvel arrivant et sur la bonne utilisation des outils mis à leur disposition. Pour les nouveaux Directeurs ou managers, cette sensibilisation se fera au cours du « passeport formation » suivi lors de leur intégration ou lors d'une formation spécifique dédiée.

La découverte pratique de son poste et de ses tâches est une étape importante de l'intégration du salarié : pour cela, les collègues de travail du nouveau salarié peuvent l'accompagner.

Concernant les salariés de l'encadrement, l'intégration est assurée par les Responsables Ressources Humaines qui seront directement impliqués dans la préparation de l'intégration et qui participeront à la phase d'accueil du nouveau salarié et ce, en complément de l'intervention du directeur et/ou du manager.

Par ailleurs, l'article L. 6315-1 du Code du travail prévoit que le nouveau salarié est informé qu'il bénéficie tous les deux ans d'un entretien professionnel avec son employeur, consacré à ses perspectives d'évolution professionnelle, notamment en termes de qualification et d'emploi, dans un objectif de rencontre entre les aspirations professionnelles du salarié et les besoins de l'entreprise.

De plus, tous les 6 ans, cette durée étant appréciée par référence à l'ancienneté du salarié dans l'entreprise, un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié sera dressé et permettra au salarié et à son supérieur hiérarchique d'analyser notamment la situation du salarié par rapport aux entretiens professionnels menés précédemment.

Les modalités de mise en œuvre de ces entretiens sont évoquées à l'article III.1 *« Accompagner le salarié dans son parcours professionnel »*, du Titre III *« L'évolution professionnelle et la gestion de carrière »* du présent avenant.

### Article 7.1.2. Les outils destinés à aider les acteurs de l'intégration

La phase d'intégration permet aux nouveaux embauchés de connaître leurs missions et leur nouveau poste de travail, de découvrir leur futur environnement de travail, le magasin ou le service et les différents acteurs de l'entreprise mais également de se sentir accueilli et attendu en tant que personne.

Elle permet également aux directeurs et managers de donner aux nouveaux embauchés les informations et formations, notamment sur la sécurité liée à leur poste de travail et à leur environnement dans l'entreprise ainsi que de leur remettre les documents et matériels nécessaires à l'exécution de leur travail.

Afin d'accompagner les directeurs et managers dans le bon déroulement de cette phase d'intégration, un certain nombre d'outils sont mis à leur disposition.

L'objectif est de donner une méthode précise et facilitante afin d'offrir à tout nouveau salarié la même intégration et de prévoir des outils et ressources pour faciliter et faire vivre la période d'intégration.

Dans cette perspective, un guide sur les bonnes pratiques en matière d'intégration des nouveaux salariés sera communiqué aux magasins et sièges. Ce guide sera complété par les outils nécessaires à une bonne intégration, notamment un support d'accueil.

Afin de faciliter et de développer leur utilisation par les directeurs et managers, ces outils d'intégration seront directement accessibles sur Intranet pour faciliter leur mise à jour.

### Article 7.1.3. Les supports d'intégration pour le nouvel embauché

#### 7.1.3.1. Les supports d'accueil

Pour satisfaire des clients de plus en plus exigeants et exister sur un marché de plus en plus concurrentiel, chaque magasin et siège a besoin de salariés formés et informés sur l'entreprise et son environnement de travail. Le nouveau salarié doit donc disposer de moyens facilitant l'acquisition de ces nouvelles connaissances.

Dans cet objectif, seront notamment mis en place :

- un support d'intégration qui sera remis aux nouveaux salariés lors de l'entretien d'accueil. Il reprendra notamment les incontournables à connaître sur l'entreprise. Il pourra prendre la forme d'un document papier remis par le manager au nouvel embauché lors de son arrivée ;

- un support sur le thème de l'hygiène et de la sécurité qui sera élaboré afin que tous les salariés acquièrent lors de l'intégration, le même socle de connaissances dans ce domaine. Ce support pourra prendre la forme soit d'une vidéo, soit d'un document papier remis au nouvel embauché.

Ces différents supports sont susceptibles d'évoluer dans le temps.

#### 7.1.3.2. Un parcours d'intégration

En parallèle de l'accompagnement réalisé par les acteurs de l'intégration, notamment du manager, un parcours d'intégration via un dispositif E-Learning sera mis à disposition des employés nouvellement embauchés.

L'objectif de ce parcours d'intégration par le E-Learning est de permettre au nouveau salarié de découvrir et de comprendre précisément ses nouvelles tâches à travers plusieurs modules.

Les parties souhaitent rappeler que ce parcours E-Learning s'intègrera dans la période d'intégration avec le manager : il est nécessaire qu'en amont du suivi par le nouveau salarié de ce parcours E-Learning, un échange soit fait entre le manager et le nouvel embauché afin de lui expliquer le déroulement du parcours.

A l'issue de la formation E-Learning, un point sera fait avec le manager pour s'assurer de la bonne compréhension de la formation par le salarié et pour répondre à ses interrogations.

Dans le cadre du lancement de ce projet, un état des lieux sur l'accessibilité et le bon fonctionnement des ordinateurs utilisés pour le « E-Learning » sera réalisé.

Par ailleurs, lors de l'intégration de nouveaux salariés en contact direct avec la clientèle, une information sera faite concernant la conduite à tenir en cas de relations conflictuelles avec la clientèle.

Dans le parcours d'intégration, le salarié sera informé des Institutions Représentatives du Personnel présentes au sein du magasin.

### Article 7.1.4. Communiquer sur l'intégration

Afin de rappeler aux principaux acteurs l'importance de la phase d'intégration des nouveaux salariés, une communication spécifique sur ce thème sera réalisée une fois par an à destination des directeurs de magasin afin de rappeler les enjeux et les étapes clés d'une bonne intégration.

## Article 7.2. UTILISER ET PROMOUVOIR LES DISPOSITIFS DE FORMATION

La formation est un outil déterminant pour aider le salarié dans la construction de son parcours professionnel.

Les parties signataires du présent accord conviennent qu'il faut continuer de faciliter l'accès à la formation du personnel des sièges et magasins en vue de développer leur employabilité à travers des parcours professionnels. Le salarié, la Direction des Ressources Humaines, le directeur et le manager du salarié, ont un rôle à jouer dans la construction du parcours professionnel et dans la réalisation des formations.

Au cours du parcours professionnel du salarié, selon les besoins définis, l'accès à la formation pourra s'exprimer de différentes manières : actions de formation dans le cadre du plan de formation, période de professionnalisation, congé individuel de formation, compte personnel de formation.

Afin de permettre aux salariés de se créer un véritable projet professionnel, un certain nombre de dispositifs existent et il est aujourd'hui nécessaire de continuer à développer ces outils et communiquer le plus largement possible sur leur utilisation.

### Article 7.2.1. Le plan de formation

Le plan de formation regroupe l'ensemble des actions de formation décidées par l'employeur au profit du personnel pour une année donnée.

Dans le cadre du plan de formation, le développement des compétences et les souhaits des salariés doivent être pris en compte.

Le plan de formation est réalisé chaque année en concertation avec les responsables hiérarchiques et les salariés notamment à la suite de l'entretien visé à l'article III.1.1 a) du présent avenant.

L'offre de formation du plan doit contenir des actions de formation permettant d'accompagner les évolutions des métiers et de favoriser le développement des compétences des salariés avec des actions de formation qui s'articulent autour de 2 domaines :

- Adaptation au poste de travail et évolution de l'emploi et/ou maintien de l'emploi : formations permettant au salarié de tenir son poste de travail dans les meilleures conditions de travail et d'emploi et formations permettant de suivre ou d'anticiper, à court ou moyen terme, les évolutions significatives des changements d'organisation, des méthodes de travail et/ou des évolutions technologiques ;

- Développement des compétences : formations contribuant à élargir et/ou approfondir des domaines de compétences et pouvant faciliter les évolutions ou un changement de métier.

Afin de rendre plus accessible aux salariés l'offre de formation, il est rappelé que le catalogue de formation est consultable en ligne sur l'intranet.

### Article 7.2.2. Le Droit Individuel à la Formation (DIF)

Pour rappel, la loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale a créé le 1er janvier 2015 le Compte Personnel de Formation (CPF).

Les heures acquises par les salariés au titre du DIF pouvaient être utilisées jusqu'au 31 décembre 2014.

Depuis le 1er janvier 2015, ces heures sont enregistrées dans un compteur séparé portées au crédit du Compte Personnel de Formation (CPF). Pour ce faire, le salarié doit reporter sur le service dématérialisé, actuellement dénommé *« www.moncompteformation.gouv.fr »*, le solde d'heures acquises au titre du DIF, dans l'espace personnel sécurisé. Ces heures de DIF peuvent être mobilisées jusqu'au 1er janvier 2021. Passé ce délai, ces heures seront définitivement perdues.

En cas de demande de formation dans le cadre du CPF, les heures de DIF sont mobilisées en priorité.

### Article 7.2.3. Le Compte Personnel de Formation (CPF)

Afin de favoriser son accès à la formation professionnelle tout au long de la vie, chaque personne dispose, indépendamment de son statut, d'un Compte Personnel de Formation (CPF) qui contribue à l'acquisition d'un premier niveau de qualification ou au développement de ses compétences et de ses qualifications en lui permettant, à son initiative, de bénéficier de formations.

Le CPF suit la personne tout au long de sa vie. En effet, les heures de formation inscrites sur le compte demeurent acquises en cas de changement de situation professionnelle ou de perte d'emploi de son titulaire. Le CPF est ouvert pour toute personne dès son entrée sur le marché du travail et jusqu'au moment où elle est admise à faire valoir l'ensemble de ses droits à la retraite.

Il permet d'accumuler des droits à la formation tout au long de la vie professionnelle afin de disposer de moyens pour évoluer professionnellement et ainsi sécuriser son parcours professionnel.

#### 7.2.3.1. Acquisition des heures

Conformément à l'article L. 6323-2 du Code du travail, le CPF est mobilisé par le salarié ou avec son accord exprès, afin de suivre, à son initiative, une formation.

Il est alimenté en heures de formation à la fin de chaque année, à hauteur de 24 heures par année de travail à temps complet jusqu'à l'acquisition d'un crédit de 120 heures, puis de 12 heures par année de travail à temps complet, dans la limite d'un plafond total de 150 heures.

Lorsque le salarié n'a pas effectué une durée de travail à temps complet sur l'ensemble de l'année, l'alimentation est calculée à due proportion du temps de travail effectué.

Les périodes de suspension du contrat de travail suivantes sont intégralement prises en compte pour le calcul du crédit d'heures annuel du salarié :

- congé de maternité, de paternité, d'accueil de l'enfant ;
- congé d'adoption ;
- congé de présence parentale ;
- congé de soutien familial ;
- congé parental d'éducation ;
- absence liée à une maladie professionnelle ou un accident du travail.

#### 7.2.3.2. Modalités de mobilisation du Compte Personnel de Formation

Lorsque la formation dont souhaite bénéficier le salarié au titre du CPF doit se tenir en tout ou partie pendant son temps de travail, il devra au préalable demander l'accord de son employeur sur le contenu, le calendrier, le prestataire et le lieu de la formation.

La demande du salarié doit être effectuée au minimum 60 jours avant le début de la formation si elle est d'une durée inférieure à 6 mois, et au minimum 120 jours avant le début de la formation lorsque la formation envisagée est d'une durée d'au moins 6 mois.

Si la formation dont souhaite bénéficier le salarié au titre du CPF vise à lui faire acquérir le socle de connaissance et de compétences professionnelles (qui fait l'objet d'une certification) ou un accompagnement à la Validation des Acquis de l'Expérience (VAE), ou si cette formation est financée au titre des heures créditées sur le CPF en application de l'article L. 6323-13 du Code du travail, l'autorisation préalable de l'employeur ne portera que sur le calendrier de la formation.

A compter de la réception de la demande de formation du salarié, l'employeur disposera d'un délai de 30 jours calendaires pour y répondre, positivement ou négativement. L'absence de réponse dans ce délai vaudra acceptation de la demande.

Les heures de formation suivies par le salarié pendant son temps de travail constituent un temps de travail effectif et donnent lieu au maintien par l'employeur de sa rémunération.

L'Organisme Paritaire Collecteur Agréé (OPCA) peut prendre en charge les rémunérations des salariés en formation pendant le temps de travail, dans la limite, pour chaque salarié concerné, de 50% du montant total pris en charge pour le financement de l'action CPF.

De plus, pendant la durée de la formation, le salarié bénéficie du régime de sécurité sociale relatif à la protection en matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles.

Néanmoins, il est possible pour le salarié de réaliser une formation dans le cadre du CPF en dehors de son temps de travail. Les formations réalisées dans le cadre du CPF ne sont pas soumises à l'accord de l'employeur lorsqu'elles sont suivies en dehors du temps de travail.

Dans ce cas, le salarié peut en informer son employeur, notamment si ses horaires de travail ne sont pas fixes, afin d'examiner en commun comment ses horaires de travail et de formation peuvent s'articuler.

Les frais pédagogiques et les frais annexes afférents à la formation du salarié qui mobilise son CPF, pendant son temps de travail ou hors temps de travail, sont pris en charge par l'OPCA.

Les prises en charge interviennent dans la limite du nombre d'heures inscrites sur le CPF du salarié.

Les frais annexes sont composés des frais de transport, de repas et d'hébergement occasionnés par la formation suivie par le salarié.

La prise en charge s'effectue au réel, sauf plafonds définis par le conseil d'administration de l'OPCA, et le cas échéant, à l'intérieur de ceux-ci, par la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi (CPNE), notamment en fonction des certifications visées.

#### 7.2.3.3. Gestion du Compte Personnel de Formation

Chacun des salariés a connaissance du nombre d'heures créditées sur son Compte Personnel de Formation en accédant à un service dématérialisé gratuit, actuellement dénommé *« www.moncompteformation.gouv.fr ».*

Par ailleurs, ce service dématérialisé permet également de consulter et d'obtenir des informations sur les formations éligibles mais aussi de créer son dossier de formation.

Afin de permettre à l'ensemble des salariés de se familiariser avec ce nouvel outil et ainsi de comprendre ses modalités de fonctionnement, la société CSF réalisera, de nouveau, une communication spécifique sur le CPF au cours de l'année 2016.

De plus, la société CSF s'engage à permettre aux salariés d'accéder au site internet du Compte Personnel de Formation depuis les postes d'ordinateur E-Learning présents au sein des magasins ou depuis tout autre poste d'ordinateur.

#### 7.2.3.4. Formations éligibles au Compte Personnel de Formation

Les heures inscrites sur le CPF permettent à son titulaire de financer une formation éligible au compte, au sens des articles L. 6323-6, L. 6323-16 et L. 6323-21 du Code du travail.

Les salariés ont ainsi accès, via leur CPF :

- aux formations permettant d'acquérir le socle de connaissances et de compétences professionnelles ;
- à l'accompagnement à la validation des acquis de l'expérience ;
- aux certifications inscrites par le Conseil Paritaire interprofessionnel National pour l'Emploi et la Formation (COPANEF) sur la liste nationale interprofessionnelle ;
- aux certifications inscrites sur la liste interprofessionnelle régionale par le Conseil Paritaire interprofessionnel Régional pour l'Emploi et la Formation (COPAREF) de la région où ils travaillent ;
- aux certifications inscrites par la Commission Paritaire Nationale pour l'Emploi (CPNE) sur la liste de la branche.

Il est rappelé que le socle de connaissances et de compétences professionnelles comprend :

- la communication en français ;
- l'utilisation des règles de base de calcul et de 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 ;
- l'aptitude à travailler en autonomie et à réaliser un objectif individuel ;
- la capacité d'apprendre à apprendre tout au long de la vie ;
- la maîtrise des gestes et postures et le respect des règles d'hygiène, de sécurité et environnementales élémentaires.

La liste des formations éligibles au CPF est accessible sur le portail *« www.moncompteformation.gouv.fr ».*

#### 7.2.3.5. Articulation du Compte Personnel de Formation avec les autres dispositifs de formation

Lorsque le compteur du Compte Personnel de Formation est insuffisant pour réaliser la totalité de la formation envisagée, le Compte Personnel de Formation peut faire l'objet d'un financement complémentaire :

- prioritairement au titre du Compte Personnel de Formation, dans le cadre de la contribution de 0,2% versée par les entreprises de la branche, dont fait partie la société CSF, et mutualisée au sein de l'Organisme Paritaire Collecteur Agréé (OPCA).
- au titre de la période de professionnalisation.

Les situations (en termes de certifications et de publics éligibles) ouvrant droit à un financement au titre du Compte Personnel de Formation ou de la période de professionnalisation, ainsi que le niveau de ces financements, sont fixés par la Commission Paritaire Nationale pour l'Emploi (CPNE), sur proposition de la Section Paritaire Professionnelle (SPP), en fonction des ressources financières disponibles et de la nature du projet, et le cas échéant, des niveaux d'abondement en vigueur au sein de l'OPCA.

Par ailleurs, le Compte Personnel de Formation peut être articulé avec les autres dispositifs de formation, dans une logique de parcours. En effet, la période de professionnalisation et le plan de formation peuvent ainsi être associés au Compte Personnel de Formation pour permettre au salarié de concrétiser un projet partagé par l'entreprise. Le salarié peut également mobiliser son Compte Personnel de Formation à l'occasion d'un Congé Individuel de Formation (CIF).

### Article 7.2.4. Le Congé Individuel de Formation (CIF)

Le Congé Individuel de Formation (CIF) permet à un salarié qui remplit les conditions, de suivre, au cours de sa vie professionnelle, à son initiative et à titre individuel, une formation de son choix sous réserve que cette formation entre dans le champ de l'une des actions définies à l'article L. 6313-1 du Code du travail.

Elle doit permettre au salarié d'accéder à un niveau supérieur de qualification professionnelle, de changer d'activité ou de profession ou de s'ouvrir plus largement à la culture, à la vie sociale, et à l'exercice des responsabilités associatives bénévoles, et lui permettre de se perfectionner professionnellement.

Le droit au CIF peut être également accordé à un salarié pour préparer et passer un examen pour l'obtention d'un titre ou d'un diplôme enregistré dans le répertoire national des certifications professionnelles.

La formation peut se dérouler à temps plein ou à temps partiel. Elle peut comprendre des enseignements discontinus constituant un cycle pédagogique.

Le salarié désireux de bénéficier d'un CIF doit demander une autorisation d'absence dans les délais suivants :

- au moins 60 jours avant le début de la formation si elle dure moins de 6 mois, si elle s'effectue à temps partiel ou si elle concerne le passage ou la préparation d'un examen ;
- au moins 120 jours avant le début de la formation si elle dure 6 mois ou plus, et si elle s'effectue en une fois à temps plein.

A compter de la réception de la demande d'autorisation d'absence formulée par le salarié, l'employeur dispose d'un délai de 30 jours calendaires pour y répondre, en indiquant les raisons motivant, le cas échéant, le rejet ou le report de la demande.

Le CIF peut être reporté de 9 mois maximum, si l'employeur estime, après avis du Comité d'entreprise (ou des délégués du personnel le cas échéant), que cette absence pourrait avoir des conséquences préjudiciables à la production et à la marche de l'entreprise.

Dès lors que le salarié a obtenu une autorisation d'absence, il lui incombe de réaliser les démarches en vue de bénéficier d'une prise en charge de sa rémunération, des frais de formation et des frais annexes (déplacement, hébergement, repas).

Le droit au CIF est ouvert aux travailleurs justifiant d'une ancienneté en qualité de salarié, d'au moins 24 mois consécutifs ou non, quelle qu'ait été la nature des contrats de travail successifs, dont 12 mois dans l'entreprise.

Le CIF entraîne la suspension du contrat de travail du bénéficiaire. La période de CIF est prise en compte pour la détermination du droit au salarié à congés payés dès lors que le droit est ouvert.

Par ailleurs, dans l'objectif de compléter le financement du congé individuel de formation assuré par le FONGECIF, le salarié peut décider de mobiliser son Compte Personnel de Formation, dès lors que la certification qu'il vise est éligible au Compte Personnel de Formation.

Lors de ses réunions, la Commission Nationale Formation sera informée du nombre de congé individuel de formation et du nombre de reports.

D'autre part, afin d'informer le salarié en CDD de ses droits à congé de formation, un bordereau individuel d'accès à la formation lui sera remis lors de son entrée dans l'entreprise.

### Article 7.2.5. LA PÉRIODE DE PROFESSIONNALISATION

La période de professionnalisation a pour objet de favoriser, par la voie de l'alternance, associant périodes de travail et formations théoriques, le maintien dans l'emploi ou le développement des salariés en contrat à durée indéterminée.

Elle peut viser l'acquisition d'un diplôme ou titre à finalité professionnelle, une qualification professionnelle reconnue par la Commission Paritaire Nationale pour l'Emploi (CPNE), ou une certification reconnue par la Branche (CQP).

Les salariés pouvant bénéficier de ces dispositifs sont définis par les accords de branche tout comme les formations pouvant être suivies pendant une période de professionnalisation.

La durée minimale de la formation est, pour chaque salarié bénéficiaire, de 70 heures, réparties sur une période maximale de 12 mois calendaires. Cette durée minimale ne s'applique pas :

- aux actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience ;
- aux formations financées dans le cadre de l'abondement du Compte Personnel de Formation ;
- aux formations permettant l'accès à une certification de l'inventaire.

La période de professionnalisation peut venir compléter le dispositif CPF. En effet, la période de professionnalisation peut abonder le Compte Personnel de Formation du salarié, lorsque la durée de la certification visée est supérieure au nombre d'heures inscrites sur le compte.

Les situations (en termes de certifications et de publics éligibles) ouvrant droit à un abondement au titre de la période de professionnalisation, ainsi que le niveau de cet abondement, sont fixés par la Commission Paritaire Nationale pour l'Emploi (CPNE), sur proposition de la Section Paritaire Professionnelle (SPP), en fonction notamment des fonds de professionnalisation disponibles et de la nature du projet.

<u>Le certificat de qualification professionnelle (CQP) :</u>

Les certificats de qualification professionnelle sont établis par une ou plusieurs commissions paritaires nationales de l'emploi d'une branche professionnelle. Ils s'appuient, d'une part, sur un référentiel d'activités qui permet d'analyser les situations de travail et d'en déduire les connaissances et les compétences nécessaires et, d'autre part, sur un référentiel de certification qui définit les modalités et les critères d'évaluation des acquis.

Le CQP représente la reconnaissance par la branche professionnelle de la maîtrise des compétences requises par un métier, une qualification. Il est reconnu par la convention collective ou l'accord de branche auquel il se rattache, ou pour le CQP Interbranche par deux ou plusieurs branches.

Conscient que le CQP représente un atout dans un contexte d'évolution des métiers et des compétences, CSF a mis en place dès 2008 une prime de diplôme accordée sous réserve de respecter certaines conditions, aux salariés en CDI qui obtiennent un CQP en relation avec l'emploi occupé et le secteur d'activité.

Afin de continuer à développer le CQP au sein de la société, les salariés en CDI doivent pouvoir bénéficier d'un parcours de formation leur permettant de valoriser leurs compétences ou d'en acquérir de nouvelles. 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) ou d'un Certificat de Qualification Professionnel Interbranche (CQPI) reconnu par la Branche.

Dans cette perspective, une démarche CQP animation de rayon est déployée pour les approvisionneurs principaux et pour les gestionnaires de stocks. Dans le cadre de cette démarche, une information sur le dispositif est faite à destination des Directeurs de magasin.

De plus, un CQP « employé de commerce » orienté métier sera mis en place pour les employés commerciaux.

Par ailleurs, afin de développer le Certificat de Qualification Professionnelle Interbranche (CQPI) et de faire connaître le CQPI « Agent Logistique », une communication sera organisée auprès des salariés CSF.

Pour les salariés ayant passé un CQP et ne pouvant évoluer de niveau dans leur magasin, la Direction regardera si des postes disponibles dans les magasins alentours au sein de CSF ou au sein du Groupe, peuvent lui être proposés.

Le tuteur d'un salarié engagé dans une démarche de CQP ou en alternance (contrats d'apprentissage / contrats de professionnalisation) bénéficiera d'une formation sur le tutorat. A l'issue de celle-ci, une prime de 130 euros bruts lui sera versée. Cette disposition ne se cumule pas avec d'autres dispositions de même nature.

Cette disposition s'applique à compter du 1er avril 2022.

Les Certificats de Qualification Professionnelle (CQP) sont éligibles au Compte Personnel de Formation (CPF).

#### Article 7.2.6. Favoriser l'utilisation de certains dispositifs de formation

En vue de développer l'utilisation des dispositifs de formation dans le domaine du développement des compétences, il est convenu que 5% du budget du plan de formation CSF sera consacré prioritairement au financement des actions de formation suivantes : Evolupro, la Validation des Acquis de l'Expérience et le Certificat de Qualification Professionnelle.

## Article 7.3. L'ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE ET LA GESTION DE CARRIÈRE

Favoriser l'employabilité et la promotion sociale est un principe historique de Carrefour, et notamment de la société CSF.

Pour ce faire, un certain nombre d'outils ont été mis en place, lesquels permettent à la fois d'accompagner les salariés dans leur parcours professionnel, de valoriser leurs compétences et diplômes acquis mais aussi de leur offrir des opportunités de mobilité aussi bien professionnelle que géographique.

## Article 7.3.1. Accompagner le salarié dans son parcours professionnel

### 7.3.1.1. Les entretiens de gestion de carrière

#### 7.3.1.1.1. L'Entretien Compétences et Carrières (ECC)

Pour lui permettre d'être acteur de son évolution professionnelle, le salarié rencontre annuellement son supérieur hiérarchique dans le cadre d'un entretien formalisé.

L'entretien individuel est un moment privilégié d'échanges et d'écoute entre le salarié et son supérieur hiérarchique permettant de faire le point sur ses performances, ses compétences, son parcours professionnel et d'envisager son avenir en fonction de ses aspirations.

Consciente de l'importance de la tenue de cet entretien, et de son enjeu dans la carrière des salariés, la société CSF, et plus généralement le Groupe Carrefour, ont décidé de lancer une nouvelle campagne d'Entretien Compétences et Carrières (ECC), via l'outil actuellement dénommé « Appli Carrière », axée autour des quatre politiques du Groupe Carrefour : les Femmes et les Hommes, les Actifs, les Marchandises ou Métiers et l'Argent.

Cet outil, commun à l'ensemble des salariés, quel que soit leur statut (employés, agents de maîtrise et cadres), se veut plus fonctionnel, fluide et moderne. Il a pour mission de retranscrire les échanges ayant eu lieu au cours de l'Entretien Compétences et Carrières (ECC) mais a aussi vocation à assurer une meilleure visibilité par les équipes en charge des ressources humaines des demandes émises par chaque salarié en matière de gestion des carrières.

Chaque Entretien Compétences et Carrières (ECC) se décompose en deux entretiens distincts, regroupés au sein d'un même rendez-vous mais séparés d'un temps de pause. Le premier entretien doit porter sur les performances du salarié, tandis que le second doit être consacré à son développement professionnel.

L'entretien individuel doit être planifié suffisamment en amont, et dans la mesure du possible 3 semaines à l'avance, pour permettre au salarié de le préparer. De même, afin que le salarié puisse préparer ses entretiens dans les meilleures conditions possibles, une copie du support d'évaluation sera remise au salarié en amont des entretiens, sauf pour les salariés de l'encadrement qui disposent d'un accès à l'outil *« Appli Carrière ».*

Les échanges intervenus au cours de cet entretien sont formalisés dans un support d'entretien, dont une copie doit être remise au salarié.

Chaque année, à l'issue de la réalisation des entretiens, un point entre le Directeur de magasin et ses managers sera fait sur les entretiens effectués. Par la suite, le Directeur de magasin fera un point avec son Directeur Régional sur ce sujet. Ce point sera l'occasion d'échanger notamment sur les personnes évolutives et les demandes de formation des salariés.

Une sensibilisation de la hiérarchie sera mise en œuvre afin que ces entretiens aient bien lieu tous les ans.

De même, afin de permettre à l'ensemble des salariés de se familiariser avec ce nouvel outil et ainsi comprendre ses modalités de fonctionnement, la société CSF s'engage à mettre en place, à destination de tous les salariés, des actions de formation par le biais des « Minutes pro » ; pour cela, les salariés devront se rendre sur le site Cap Formation.

Pour les nouveaux directeurs, une formation sur la conduite des entretiens est réalisée durant le « passeport formation ».

Un suivi du nombre d'entretiens individuels professionnels réalisés sera effectué régulièrement. Ce suivi sera présenté aux membres de la Commission Nationale Formation ainsi qu'en réunion des Comités d'établissement.

Par ailleurs, il est rappelé que cet entretien professionnel sera proposé systématiquement au salarié qui reprend son activité à l'issue :

- d'un congé de maternité ;
- d'un congé parental d'éducation à temps plein ;
- d'un congé de soutien familial ;
- d'un congé d'adoption ;
- d'un congé sabbatique ;
- d'une période de mobilité volontaire sécurisée (période d'exercice d'une activité dans une autre entreprise mentionnée à l'article L. 1222-12 du Code du travail) ;
- d'une période d'activité à temps partiel après une naissance ou une adoption (dans le cadre de l'article L. 1225-47 du Code du travail) ;
- d'un arrêt maladie d'une durée supérieure à 6 mois (article L. 324 du Code de la sécurité sociale) ;
- à l'issue d'un mandat syndical.

#### 7.3.1.1.2. Bilan professionnel récapitulatif tous les 6 ans

Tous les 6 ans, cette durée étant appréciée par référence à l'ancienneté du salarié dans l'entreprise, l'entretien individuel fait un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié, afin notamment d'apprécier s'il a bénéficié d'au moins deux des trois mesures suivantes :

- suivi au moins une action de formation ;
- acquis des éléments de certification par la formation ou par une validation des acquis de son expérience ;
- bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle.

Ce bilan est formalisé par un compte-rendu dont une copie doit être remise au salarié.

### 7.3.1.2. Le Comité carrière

Afin de développer une dynamique d'application de la politique de gestion des carrières, le processus carrière prévoit la mise en place d'un Comité Carrière pour l'encadrement.

Le Comité Carrière permet d'identifier les personnes pouvant avoir une évolution ou un changement de poste.

Les informations examinées au sein du Comité Carrière s'appuient notamment sur les éléments recueillis lors de l'entretien individuel.

En complément, un calendrier commun harmonisé de mise en place de l'ensemble des Comités Carrières a été créé au niveau du Groupe en France. Son objectif est de garantir la cohérence des prises de décision.

Destiné au personnel d'encadrement, l'outil informatique de gestion de carrières commun aux entités du Groupe (actuellement dénommé « Appli Carrière »), permet de partager les processus de gestion des carrières en identifiant les talents et de faciliter la gestion au quotidien.

Afin de faciliter l'identification de salariés évolutifs au sein de la catégorie des employés commerciaux de niveau 4, les éléments recueillis au cours de leurs entretiens individuels seront remontés aux Directions des Ressources Humaines de chaque DO afin de pouvoir être analysés et abordés lors d'un point carrière. Lorsque des potentiels évolutifs sont détectés, un premier dispositif spécifique sera déclenché notamment par la réalisation d'un test. En cas de confirmation du potentiel évolutif du salarié, un plan de développement sera alors formalisé et mis en place.

Suite à la tenue des comités carrière, un retour sur la décision prise sera systématiquement effectué par le supérieur hiérarchique auprès des salariés concernés. En cas de réponse défavorable, celle-ci devra être motivée auprès du salarié.

#### 7.3.1.3. Le Passeport formation individuel

Le passeport formation permet au salarié de disposer d'un état des formations suivies au sein de l'entreprise.

Il permet de formaliser la reconnaissance des compétences acquises par un salarié et lui permet le cas échéant de disposer d'un élément contribuant à la formalisation du rattachement des expériences acquises dans le cadre de la Validation des Acquis de l'Expérience (VAE).

Afin d'aider les salariés à valoriser les formations suivies, et favoriser la mobilité tant interne qu'externe, les signataires du présent accord conviennent qu'un extrait du passeport formation sera remis aux salariés une fois par an.

Par la suite, l'entreprise s'engage à faire parvenir aux salariés les attestations de stage correspondant aux formations qu'ils auront suivies afin de leur permettre une mise à jour régulière de leur passeport formation.

#### 7.3.1.4. Le site d'information (actuellement dénommé « envie de bouger »)

Afin que chaque salarié soit mieux informé sur les opportunités de recrutement, de mobilité et qu'il puisse être acteur de sa mobilité professionnelle, la Direction s'efforce en permanence de développer une information de qualité sur les filières et les métiers du Groupe et de faire de la taille et de la diversité des métiers du Groupe un atout pour la gestion des carrières.

Chaque salarié bénéficie d'un accès personnalisé au site « enviedebouger.carrefour.fr », grâce à un identifiant et un mot de passe qui lui sont communiqués sur son bulletin de paie qui permettent un accès sur le lieu de travail et au domicile du salarié.

Le site permet au salarié d'accéder à trois possibilités :

- S'informer sur les conditions d'éligibilité à la mobilité, et déclarer ses souhaits de mobilité : Le salarié ayant un souhait de mobilité professionnelle et/ou géographique, sous réserve des conditions d'éligibilité, peut déclarer ses souhaits directement sur le site en renseignant le formulaire mobilité ;

- Postuler à une offre : Pour permettre à chaque salarié d'être acteur de sa mobilité professionnelle, l'onglet « nos offres » met à la disposition du salarié intéressé, cadre ou non cadre, les informations nécessaires sur la disponibilité des postes au sein des différentes entités du Groupe en France et les conditions requises pour les occuper ;

- S'informer sur les Passerelles : Ce dispositif rend accessible à chaque salarié les informations nécessaires à la compréhension des métiers du Groupe. Il identifie également les passerelles horizontales ou verticales qui offrent au salarié la possibilité d'envisager un déroulement de carrière au sein des différentes activités du Groupe en France.

Afin que chaque supérieur hiérarchique ait connaissance du souhait émis par l'un de ses salariés quant à une éventuelle mobilité et donc, de la saisie par ce dernier d'une demande en ce sens sur l'outil *« Envie de Bouger »,* la société CSF invite les salariés à en informer leur supérieur hiérarchique afin de pouvoir bénéficier d'un réel accompagnement.

Enfin, afin de permettre à l'ensemble des salariés de se familiariser avec cet outil et comprendre ses modalités de fonctionnement, la société CSF s'engage à communiquer de nouveau sur l'outil *« Envie de Bouger »* au cours de l'année 2016.

#### 7.3.1.5. Valoriser certains métiers en adéquation avec les besoins de l'entreprise

Chaque année, la société CSF établit une cartographie des métiers conformément à l'Accord de Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences (GPEC) *« Parcours d'évolution professionnelle au sein du Groupe Carrefour France »* du 30 juin 2015. Afin d'anticiper les besoins de l'entreprise notamment des magasins en matière d'évolution des métiers, les parties conviennent que seront favorisées les actions de formation visant à l'acquisition d'un Certificat de Qualification Professionnelle en correspondance avec les métiers en tension identifiés au sein de la cartographie.

Ainsi, dès lors qu'un métier en tension est identifié au sein de la cartographie précitée et qu'un Certificat de Qualification Professionnelle reconnu au niveau de la branche du commerce de détail dont dépend CSF permet d'accéder à ce métier, les parties conviennent qu'une information sera effectuée auprès des salariés. Cette information permettra de répondre aux souhaits de certains salariés et de les mettre en adéquation avec les besoins d'évolution de l'entreprise.

### Article 7.3.2. VALORISER L'EXPÉRIENCE ACQUISE

#### 7.3.2.1. La Validation des Acquis de l'Expérience (VAE)

Ce processus permet au salarié de faire valider les acquis de son expérience professionnelle afin d'obtenir une certification professionnelle : diplôme professionnel, titre professionnel homologué par l'Etat ou certificat de qualification professionnelle de branche.

Le salarié qui souhaite faire une VAE doit avoir un entretien professionnel avec son hiérarchique et la Direction des Ressources Humaines. L'objectif de l'entretien est de valider la faisabilité du projet professionnel et les modalités de sa mise en œuvre.

Les parties sont conscientes que la mise en œuvre d'une action de VAE se doit d'être en premier lieu une démarche personnelle à l'initiative du salarié et doit être ensuite partagée avec la hiérarchie. Elle nécessite de la part du salarié un investissement personnel important.

Les signataires du présent accord rappellent leur attachement à ce dispositif et entendent développer la VAE pour en faire un outil valorisant le développement professionnel sur les métiers. Un accompagnement spécifique pour les cadres souhaitant mettre en œuvre une action de validation des acquis de l'expérience a déjà été mis en place au sein de CSF.

Afin de favoriser le recours à la VAE et de développer la reconnaissance de l'expérience professionnelle des employés, un dispositif spécifique à destination des employés avec un accompagnement du salarié sera développé au sein de CSF. Ce dispositif consiste à la fois en un accompagnement collectif des salariés à travers des ateliers notamment d'appui à la rédaction du dossier et en un accompagnement individuel à travers des entretiens individualisés avec les salariés.

Dans le cadre de la mise en place de ce dispositif d'accompagnement, une communication sur le dispositif général de la VAE sera élaborée.

#### 7.3.2.2. Le Bilan de Compétences

Un bilan de compétences est une technique qui permet à un salarié d'identifier ses connaissances et ses aptitudes, d'évaluer ses attitudes professionnelles et personnelles afin de mieux situer son parcours professionnel. Il a pour objet de permettre à un salarié d'analyser ses compétences professionnelles et personnelles ainsi que ses aptitudes et ses motivations afin de définir un projet professionnel et, le cas échéant, un projet de formation.

Le bilan de compétences se déroule en 3 phases : la phase préliminaire a pour objet de définir et d'analyser la nature des besoins du salarié ; la phase d'investigation permet d'analyser ses motivations et intérêts professionnels et personnels et d'identifier et d'évaluer les compétences et les aptitudes du salarié ; pendant la phase de conclusion, les résultats du bilan de compétences sont exposés au salarié. Sont également envisagées les principales étapes du projet professionnel du salarié ou, le cas échéant, de son projet de formation.

Tout salarié en contrat à durée indéterminée (CDI) peut bénéficier d'un congé pour réaliser un bilan de compétences. Il doit toutefois justifier de 5 années de salariat consécutives ou non (qu'elle qu'ait été la nature des contrats de travail successifs), dont une année dans l'entreprise dans laquelle il effectue la demande.

Le salarié ayant déjà bénéficié, à sa demande, dans la même entreprise, d'un congé de bilan de compétences ne peut solliciter un nouveau congé de ce type avant un délai de 5 ans.

Le congé de bilan de compétences a une durée maximale de 24 heures de temps de travail, consécutives ou non.

### Article 7.3.3. Offrir des opportunités de mobilité

La mobilité interne permet d'offrir la possibilité à chacun de multiplier les expériences et savoir faire et ainsi enrichir ses connaissances ; elle permet aussi le développement des organisations de travail en diversifiant les expériences.

La mobilité professionnelle interne se traduit par un changement dans la fonction du salarié concerné.

La mobilité professionnelle interne a pour objectif, soit de faire évoluer le salarié dans son environnement professionnel, soit de s'engager dans une démarche de changement de métier.

Le premier acteur de la mobilité professionnelle et géographique est le salarié lui-même.

Celui-ci peut exprimer ses souhaits de mobilité lors de l'entretien annuel ou entretien professionnel, qui est le moment privilégié où chacun peut évoquer avec sa hiérarchie ses souhaits de mobilité. Le manager est donc un acteur primordial dans la mobilité professionnelle de ses salariés. Les Responsables des Ressources Humaines (RRH) accompagnent également les salariés dans leurs souhaits de mobilité, pour répondre à leurs interrogations et suivre l'évolution du dossier.

Le salarié peut par ailleurs compléter le formulaire de mobilité disponible sur le site *« enviedebouger.carrefour.fr »*, et/ou en postulant à une offre publiée sur ce même site.

Par un process de gestion adapté, par l'analyse de la candidature du salarié et la connaissance des postes à pourvoir, il est veillé à l'adéquation entre les compétences et souhaits des salariés d'une part, et les besoins de l'entreprise d'autre part.

Le Groupe applique à ce jour un certain nombre de principes en matière de mobilité, et constituant un complément au processus de gestion de carrière déjà existant au sein de CSF :

- écouter les souhaits de mobilité des salariés émis à travers le formulaire de mobilité disponible sur le site *« enviedebouger.carrefour.fr »* et à l'occasion des entretiens professionnels ;

- faciliter l'accès à la mobilité interne par l'accès depuis le domicile à *« enviedebouger.carrefour.fr »,* et la mise à disposition de fiches métiers ;

- rendre visible les postes vacants par la publication des postes sur « nos offres » ;

- étudier chaque souhait de mobilité émis par un salarié via *« enviedebouger.carrefour.fr »* ;

- communiquer une réponse à chaque salarié ayant émis des souhaits dans un délai maximum de 30 jours ;

- accompagner la mobilité par la mise en place de mesures facilitatrices et la mise en place d'une phase d'intégration ;

- assurer un suivi quantitatif des procédures de mobilité par l'Espace Emploi France.

L'ensemble de ces mesures contribue à fluidifier le marché interne du travail et à faciliter les mobilités dans le Groupe Carrefour afin de contribuer à la promotion professionnelle et sociale des salariés, tout en veillant à leur bien-être au travail.

Les parties souhaitent rappeler qu'un certain nombre de mesures facilitatrices à la mobilité sont prévues dans l'accord de Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences (GPEC) *« Parcours d'évolution professionnelle au sein du Groupe Carrefour en France »* du 30 juin 2015, notamment dans le cadre d'une mobilité professionnelle et/ou une mobilité géographique telles que définies dans l'accord précité.

Sont notamment prévues la reprise de l'ancienneté au sein du Groupe par l'entité d'accueil pour chaque salarié muté, le bénéfice d'une phase d'intégration pour chaque salarié muté, la prise en charge des frais de déplacement et éventuels frais d'hébergement engendrés par l'entretien de sélection sur le site d'accueil de l'entité d'origine et l'octroi d'un jour de déménagement rémunéré. Ces dispositions ne se cumulant pas avec les dispositions de même nature prévues dans le cadre du statut collectif.

### Article 7.3.4. JOURNÉE DES MÉTIERS

Afin de faire connaître davantage les métiers de CSF et du Groupe aux salariés et de les informer sur les dispositifs de formation existants, une « journée des métiers » sera organisée au plus tard le 31 décembre 2014. Cette journée permettra de présenter aux salariés :

- les métiers existants au sein de CSF et au sein des autres sociétés du Groupe en France ainsi que les passerelles horizontales et verticales ;

- les compétences et formations nécessaires pour occuper ces métiers ;

- les outils d'aide à la construction du parcours professionnel ;

- les aides à la mobilité professionnelle et/ou géographique.

## Article 7.4. ACCOMPAGNER LE DÉROULEMENT DE CARRIÈRE DES SALARIÉS EXERÇANT DES RESPONSABILITES SYNDICALES

L'exercice d'un mandat syndical ou de représentation du personnel est un atout professionnel pour les salariés concernés et constitue pour eux un investissement dans la vie sociale de l'entreprise. En effet, les représentants du personnel et les syndicats investis d'un mandat syndical dans l'entreprise sont les porte-paroles des salariés. Ils assurent un rôle de communication important au sein de l'entreprise et soutiennent les intérêts des salariés.

Ainsi, les expériences acquises dans ce cadre sont prises en compte dans leur évolution de carrière professionnelle.

L'exercice d'un mandat, quel qu'il soit, doit rester sans incidence sur le développement professionnel de son titulaire. Il ne doit pas avoir de conséquences négatives sur la situation professionnelle du moment ou future, notamment en matière d'évolution de carrière ou de rémunération.

L'évolution de carrière et de rémunération des salariés élus ou exerçant des mandats est déterminée comme pour tout autre salarié, en fonction des caractéristiques de l'emploi, de la nature des tâches accomplies et des aptitudes professionnelles de l'intéressé, tout en prenant en considération les expériences acquises et le temps consacré à l'exercice des mandats de représentation du personnel.

### Article 7.4.1. EXERCICE DU OU DES MANDATS

Le salarié titulaire d'un ou de plusieurs mandats doit pouvoir exercer effectivement son activité professionnelle, acquérir des compétences et progresser dans son métier.

Des dispositions adaptées destinées à faciliter l'exercice conjoint du mandat et de l'activité professionnelle sont définies entre le responsable hiérarchique et le salarié concerné.

Lors de la première acquisition d'un mandat, un entretien pourra être organisé à la demande du salarié avec son responsable hiérarchique en présence d'un responsable des ressources humaines, afin d'adapter éventuellement la charge de travail au temps nécessaire à l'exercice du mandat. Sont rappelées à cette occasion les dispositions légales et règlementaires relatives à l'exercice du mandat.

### Article 7.4.2. EVOLUTION DE CARRIÈRE

Les salariés titulaires d'un mandat électif ou désignatif bénéficient, chaque année, d'un entretien avec leur responsable hiérarchique. Pour les salariés titulaires d'un mandat de délégué syndical national ou central, cet entretien est réalisé en présence d'un représentant de la Direction des Ressources Humaines de l'entreprise.

Cet entretien d'évaluation permet d'effectuer un point sur l'évolution de carrière du salarié élu ou mandaté. Il porte sur l'appréciation de la performance réalisée et l'évaluation des compétences utilisées dans l'emploi tenu. Il doit ainsi permettre de fixer de nouveaux objectifs, lesquels doivent être proportionnés et adaptés à l'exercice d'un mandat syndical et de dégager les axes de progrès pour une meilleure performance professionnelle. Il prend en compte les compétences techniques, les qualités professionnelles et l'expérience acquises. Au regard des souhaits professionnels de l'intéressé, il permet d'identifier les besoins en formation et/ou les possibilités d'évolution professionnelle sur le même métier ou sur un métier différent si notamment les compétences professionnelles acquises le permettent.

L'entretien a également pour objet de rechercher les moyens de concilier au mieux la vie professionnelle avec l'exercice d'un mandat. Dans ce cadre, les difficultés éventuelles rencontrées dans l'exercice du mandat seront notamment évoquées et les solutions adaptées sont recherchées. Les conclusions de cet entretien sont formalisées par écrit et une copie est remise au salarié.

Toutefois, le salarié concerné peut demander à ce que l'expérience acquise dans le cadre de son mandat ne soit ni évoquée, ni prise en compte lors du point sur son évolution de carrière. Dans ce cas, ce refus est formalisé.

La Direction de la société CSF concernée s'assure chaque année de l'organisation, de la réalisation, de la formalisation et de la conservation de cet entretien.

### Article 7.4.3. FORMATION

#### 7.4.3.1. Garantie de formation

Les représentants du personnel bénéficient d'un droit d'accès au plan de formation identique à celui des autres salariés de l'entreprise.

Il est nécessaire de distinguer les formations économiques, sociales et syndicales destinées à accompagner l'exercice du mandat, des formations individuelles dont l'objet est d'assurer l'évolution professionnelle des salariés.

#### 7.4.3.2. Maintien et évolution des compétences professionnelles

Si la durée de l'activité professionnelle a été notablement réduite (de 2/3 de la durée de travail fixée dans le contrat de travail du salarié) en raison du temps consacré à l'exercice du ou des mandats, la hiérarchie examine dans quelles conditions le salarié élu ou mandaté pourrait bénéficier d'une formation. Celle-ci doit être de nature à faciliter, soit une remise à niveau, soit une réorientation professionnelle, en tenant compte des compétences acquises dans l'exercice du mandat si celles-ci peuvent être mises en œuvre dans l'activité professionnelle.

#### 7.4.3.3. Bilan de compétences et d'orientation

A l'issue de six années, consécutives ou non, au cours desquelles il a assuré des mandats impliquant une grande disponibilité de temps (en moyenne plus de 2/3 de son temps de travail), le salarié élu ou mandaté peut, dans le cadre d'une démarche volontaire de sa part, réaliser un bilan de compétences et d'orientation.

Ce bilan, fait avec le concours d'un cabinet spécialisé, pourra, après une analyse des compétences, aptitudes et motivations, servir de base à l'établissement d'un projet professionnel. Celui-ci doit notamment permettre, selon le cas, d'identifier des besoins de formation de remise à niveau, d'approfondir une spécialisation ou d'aborder une reconversion.

#### 7.4.3.4. Garantie de rémunération

L'exercice du mandat électif ou désignatif par un salarié ne peut être pris en compte pour arrêter toute décision concernant sa rémunération.

#### 7.4.3.5. Garantie de retour à activité

Lorsqu'un représentant du personnel ou syndical perd ou abandonne ses mandats représentatifs ou désignatifs qu'il occupait en moyenne à plus de 2/3 de son temps de travail contractuel et qu'il souhaite recouvrer une activité professionnelle en adéquation avec ses compétences acquises, l'entreprise met alors en œuvre le processus suivant :

- entretien individuel entre le représentant concerné et sa hiérarchie ou un responsable des ressources humaines, au cours duquel ce dernier peut évoquer ses différents souhaits professionnels (poste, affectation…) et étudier avec la hiérarchie les possibilités offertes ou accessibles ;
- mise en œuvre si nécessaire d'une formation d'adaptation et entretien individuel au terme de cette formation ;
- vérification du respect d'égalité de traitement en matière de rémunération sur le poste occupé.

Les dispositions du présent article ne se substituent pas aux obligations prévues par l'article L. 6315-1 du Code du travail.

Par, ailleurs, il est rappelé que l'article L. 2141-5 alinéa 4 du Code du travail prévoit que « lorsque l'entretien professionnel est réalisé au terme d'un mandat de représentant du personnel titulaire ou d'un mandat syndical et que le titulaire du mandat dispose d'heures de délégation sur l'année représentant au moins 30% de la durée de travail fixée dans son contrat de travail ou, à défaut, de la durée applicable dans l'établissement, l'entretien permet de procéder au recensement des compétences acquises au cours du mandat et de préciser les modalités de valorisation de l'expérience acquise.

### Article 7.4.4. COMMISSION NATIONALE FORMATION

Les parties rappellent que l'accord du 22 mai 2014 sur *« l'exercice du droit syndical et sur le fonctionnement des instances représentatives du personnel au sein de CSF »* a institué une Commission Nationale de la Formation. Les parties conviennent que le suivi du présent avenant se fera au sein de cette commission.

Elle est composée de :

- 3 représentants de la Direction, dont le Responsable du Service Formation ou la personne qu'il aura désignée ;
- 2 représentants par organisation syndicale représentative.

Cette commission se réunit deux fois par an afin d'examiner les documents relatifs à la formation professionnelle transmis aux membres du CCE. Lors de ces réunions, un focus pourra être fait avec les membres sur des projets de formation spécifiques.

# Titre 8 EMPLOI & DIVERSITE

## ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

### Article 8.1. ACCORD COLLECTIF DE GROUPE PORTANT SUR L'ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES ET LA DIVERSITE AU SEIN DE CARREFOUR EN FRANCE DU 19 NOVEMBRE 2025

Préambule

Depuis le 27 octobre 1946, le principe d'égalité entre les hommes et les femmes a valeur constitutionnelle : la loi garantit aux femmes, dans tous les domaines, des droits égaux à ceux des hommes.

L'article 23 de la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme, la Convention 111 de l'Organisation Internationale du Travail du 25 juin 1958 relative à la discrimination en matière d'emploi et de profession et l'article 141 du traité de la Communauté Européenne posent également le principe de l'Egalité de traitement entre les hommes et les femmes.

Carrefour œuvre depuis de nombreuses années en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

L'accord international UNI/Carrefour du 3 octobre 2018 et ceux du 30 septembre 2021 et du 30 septembre 2025 pour la promotion du dialogue social, la diversité et pour le respect des droits fondamentaux du travail, ont inscrit durablement l'Egalité Femme Homme ainsi que la lutte contre la violence faite aux femmes (Déclaration commune du 18 avril 2018 du Comité Européen-CICE sur ce thème) au niveau de l'ensemble des pays dans lesquels Carrefour est implanté.

En France, de nombreux accords ont été négociés et signés sur ce thème au sein des entités juridiques de Carrefour depuis le début des années 2000 et un accord collectif de groupe portant sur l'égalité femmes hommes au sein de Carrefour en France a été signé le 9 mars 2020.

Des évolutions importantes ont eu lieu depuis les années 2000 et notamment l'augmentation du nombre de femmes au sein des équipes dirigeantes grâce à des programmes spécifiques sur le leadership féminin.

Fin 2024, le nombre de femmes cadres (incluant le statut Directeur) s'élevait à 3.979, soit 39,62% des emplois au statut cadre du groupe en France.

L'ascension professionnelle des femmes au sein de Carrefour et leur place désormais incontestable au sein des directions de l'entreprise constituent un puissant modèle pour toutes les femmes de l'entreprise, qui peuvent s'y référer en termes d'exemplarité.

Par ailleurs, l'égalité des chances dans l'évolution professionnelle de chaque salarié, la diversité, 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 du groupe Carrefour.

Dans le cadre de la présente négociation, les Parties ont entendu préserver ces acquis.

Elles conviennent de l'importance constante de ce sujet au sein du groupe et souhaitent affirmer leur volonté commune d'une politique d'Égalité offensive au plan social, adaptée aux nouveaux enjeux de transformation de nos métiers, en lien avec le plan de transformation du groupe et la Raison d'Être du groupe Carrefour.

Cette politique s'appuie, d'une part, sur des moyens concrets et puissants articulés sur une base commune à toutes les entités concernées et d'autre part, sur le projet Act for Change qui accompagne les actions notamment destinées à renforcer la diversité de nos équipes et l'efficacité de nos compétences managériales.

La volonté des Parties signataires est également de mettre en place ou reconduire des mesures de nature à permettre une plus grande mixité et de réaffirmer que le principe d'égalité entre les femmes et les hommes constitue une valeur cardinale du groupe, devant être respectée par tous dès l'embauche et tout au long de la vie professionnelle.

Les Parties ont également la volonté commune de consolider et renforcer les engagements pris par le groupe et de poursuivre les mesures mises en place afin de faire progresser la politique d'égalité professionnelle de Carrefour.

Elles rappellent le rôle essentiel de la ligne managériale, d'une part, pour accompagner l'évolution de la culture d'entreprise et l'évolution des comportements, et, d'autre part, pour diffuser les bonnes pratiques managériales attachées à l'Égalité entre les femmes et les hommes et à la diversité.

Dans le pilier « Grandir et avancer ensemble » d'Act for Change, sont inscrites les compétences « Encourager la diversité des profils » et « Faire preuve de courage managérial ».

Enfin, les Parties ont entendu préciser les grands objectifs concrets de cet accord :

Dans un premier temps, les femmes, qui conservent un rôle central au sein de la cellule familiale, doivent pouvoir y trouver des mesures facilitant leur évolution professionnelle et permettant une meilleure compatibilité entre famille et travail.

Dans un deuxième temps, cet accord doit également permettre aux hommes de mieux s'impliquer dans leur rôle familial, sans préjugé ni crainte pour leur évolution professionnelle.

Dans un troisième temps, le présent accord entend conserver les mesures visant à soutenir les femmes dans leur parcours professionnel tout en prenant en considération leurs besoins spécifiques liés à la santé, conformément à l'accord santé au féminin du 23 juillet 2023. Plus particulièrement, des mesures concrètes ont été prises afin de répondre à certains besoins des femmes salariées, en ce qui concerne notamment la procréation médicalement assistée (PMA) et l'endométriose.

Dans un quatrième temps, cet accord entend encourager la diversité au sens large au sein des effectifs du groupe et toutes les actions en ce sens. Il s'agit d'un enjeu central dans la société française, tant sur le plan social qu'économique, pour la reconnaissance et l'acceptation des différences, liées à l'origine, le handicap, le sexe, l'âge, l'orientation sexuelle ou tout autre motif de discrimination.

En France, les politiques publiques et les lois soutiennent activement ces principes.

Carrefour, un des premiers employeurs privés de France, s'inscrit dans cette dynamique nationale. Sa responsabilité en tant qu'employeur et acteur économique est de promouvoir la diversité dans l'entreprise, en assurant l'inclusion de tous les profils de salariés, quelles que soient leurs différences.

Afin de traduire cette ambition en actions concrètes et d'aller encore plus loin, Carrefour s'est doté pour la première fois d'une politique Diversité et Inclusion pour le Groupe en 2023.

A ce titre, Carrefour s'engage à assurer un environnement de travail où chaque salarié peut se développer professionnellement et bénéficier des mêmes opportunités.

Cet engagement repose sur trois grandes notions :

- L'Inclusion : Permettre à chacun de trouver sa place, quel que soit son profil ou sa différence ;
- L'Égalité des chances : Assurer à tous les salariés un accès équitable aux opportunités professionnelles, notamment en matière de recrutement, de formation et de promotion;
- La Non-discrimination : Éliminer toute forme de discrimination à l'embauche et à toutes les étapes de la vie professionnelle, qu'elle soit fondée sur l'origine, le sexe, l'âge, l'orientation sexuelle, le handicap, ou toute autre caractéristique personnelle, en s'appuyant sur des processus rigoureux.

Ainsi, par le présent accord, le groupe entend mettre en place des actions concrètes pour s'assurer que chaque salarié, quel que soit son parcours, son origine ou ses particularités, puisse évoluer dans un environnement de travail respectueux, bienveillant et valorisant les différences.

L'intégration de la diversité dans la culture d'entreprise de Carrefour doit permettre de renforcer la cohésion entre les salariés, de réduire les risques de discriminations et d'améliorer la satisfaction et l'engagement des équipes.

S'agissant des salariés dits "seniors", les parties seront attentives à la transposition dans la loi de l'Accord National Interprofessionnel (ANI) en faveur de l'emploi des seniors. Aussi, les parties se réuniront une fois cette transposition intervenue afin de convenir, le cas échéant, de la conclusion d'un avenant au présent accord ou d'un accord spécifique sur le sujet.

La négociation de cet accord a donné lieu à 7 réunions qui se sont tenues les 10 février, 17 mars, 4 avril, 6 mai, 3 juillet, 17 septembre et 22 octobre 2025 au siège du Groupe.

Elle s'est engagée sur la base du bilan d'application de l'accord du 9 mars 2020, du rapport de situation comparée entre les hommes et les femmes, complété par des documents portant d'une part sur l'index Égalité 2023 et 2024 sur l'ensemble des formats et d'autre part, sur l'accès à la formation des femmes et des hommes de Carrefour.

Les Parties ont souhaité concentrer leur attention, définir des objectifs et engager des actions concrètes sur les thèmes suivants :

- Le recrutement ;
- La formation professionnelle ;
- La promotion professionnelle ;
- Les rémunérations effectives ;
- La conciliation entre la vie personnelle et la vie professionnelle ;
- La représentation équilibrée des femmes et des hommes dans les équipes dirigeantes ;
- Les mesures de protection spécifiques ;
- Les mesures en faveur de la diversité.

S'agissant des modalités de l'exercice par le salarié de son droit à la déconnexion, les Parties rappellent la conclusion le 7 juillet 2017 d'un accord collectif de groupe relatif à la mise en œuvre du droit à la déconnexion des outils numériques auquel elles entendent se référer et qui a vocation à s'appliquer aux nouveaux outils mis à en oeuvre depuis sa signature**.**

S'agissant des modalités de définition d'un régime de prévoyance et d'un régime de remboursements complémentaires de frais occasionnés par une maladie, une maternité ou un accident, les Parties rappellent également la conclusion d'accords collectifs de groupe instituant une garantie complémentaire de remboursement de frais de santé et de prévoyance et d'avenants successifs auxquels elles entendent également renvoyer.

S'agissant de l'exercice du droit d'expression directe et collective des salariés, les Parties entendent renvoyer aux dispositions des accords collectifs existant en la matière au niveau des différentes sociétés du Groupe.

Compte tenu de l'évolution du contexte législatif et réglementaire toujours en cours sur ce domaine comme sur d'autres, les Parties conviennent de faire un point en Commission Nationale Égalité Professionnelle sur les futures mesures entrant dans le champ du présent accord et d'analyser les adaptations possibles dans les domaines concernés.

Dans le cadre de cet accord, les Parties s'accordent à lutter contre les stéréotypes, tant dans le contenu de l'accord que dans sa forme. Concernant la forme et l'écriture du présent accord, les Parties ont donc souhaité favoriser autant que possible l'emploi de mots épicènes (dont la forme ne varie pas entre le féminin et le masculin).

Article 1 : Champ d'application

Le présent accord est conclu au niveau du Groupe.

Il s'applique aux sociétés de droit français du Groupe dans lesquelles la société Carrefour détient directement ou indirectement plus de 50 % du capital au jour de la signature du présent accord dont la liste limitative figure en Annexe 1.

Article 2 : Objet de l'accord

Le présent accord s'inscrit dans le prolongement du précédent accord collectif de groupe portant sur l'égalité femmes hommes au sein de Carrefour en France.

Il a pour objet de définir les objectifs et les mesures permettant d'atteindre l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein du Groupe Carrefour, en promouvant les mesures existantes et en prévoyant de nouvelles actions.

Enfin, le présent accord vise à mettre en lumière et renforcer les actions mises en œuvre au sein du groupe en faveur de la diversité.

Article 3 : Mesures en faveur de l'Égalité Femmes Hommes et de la diversité

**Article 3.1 : Le Recrutement**

**Article 3.1.1 : Un processus de recrutement garantissant l'égalité entre les hommes et les femmes et le respect de la diversité des salariés**

En matière de recrutement, les acteurs internes et externes de Carrefour sont engagés sur les principes de non-discrimination à l'emploi. Les principes visant à respecter des règles de recrutement communes sont fondés sur :

- Des critères de sélection identiques,
- Des compétences requises.

Chaque candidat et salarié sera ainsi évalué selon des critères objectifs et transparents, garantissant une égalité des chances dans l'accès à l'emploi et l'égalité des rémunérations entre hommes et femmes pour un même travail.

Dans le cadre du processus de recrutement, la Direction garantit par ailleurs un accès égal entre les femmes et les hommes à tous les postes proposés. Ainsi, tous les postes de l'entreprise sont ouverts à tous les candidats, femmes et hommes, issus ou non de la diversité.

Les offres d'emploi sont diffusées en interne sur le site enviedebouger.carrefour.fr, accessible à tous les salariés du groupe, y compris les alternants. Dans le cas où elles ne seraient pas pourvues en interne, elles sont diffusées à l'externe sur le site recrute.carrefour.fr ainsi que sur les différentes plateformes de recrutement utilisées par les équipes recrutement du groupe. Elles sont par ailleurs diffusées auprès des partenaires de l'emploi de Carrefour, tels que notamment France Travail et l'Agefiph.

L'entretien de recrutement vise uniquement à évaluer les compétences et le savoir-être du candidat. Il ne sera donc pas fait mention des questions liées notamment aux charges familiales, à l'état de grossesse, à la vie privée ou à l'engagement syndical du candidat.

L'objectif du présent accord est de favoriser la recherche d'un équilibre dans la proportion de femmes et d'hommes recrutés, toutes catégories de contrat de travail confondues.

A cette fin, un effort particulier sera assuré pour l'accès des femmes et des hommes à des emplois ayant une faible représentation masculine ou féminine. A ce titre, les métiers dits « genrés » seront identifiés, afin de pouvoir cibler plus particulièrement le recrutement de candidats du sexe sous-représenté, à compétences et qualifications équivalentes. Ainsi, en cas de déséquilibre marqué dans un métier, la priorité sera donnée, à compétences et qualifications égales, au candidat du sexe sous-représenté.

En outre, les actions suivantes seront mises en oeuvre en matière de recrutement :

- Informer/former tous les acteurs du recrutement aux enjeux et au respect de la mixité dans l'entreprise afin de garantir un processus de sélection basé uniquement sur les compétences et le potentiel des candidats, excluant toute forme de préjugé ou de discrimination ;
- Favoriser la mixité des acteurs participant aux différentes étapes du recrutement ;

- Garantir une stricte égalité de traitement dans les candidatures à chaque étape du processus de recrutement ;
- Respecter un choix basé sur des critères objectifs : compétences, expérience professionnelle, nature du/des diplômes obtenus, perspectives d'évolution professionnelle du candidat ou de la candidate.

Les offres d'emplois externes ou internes continueront à être rédigées de manière non genrée, ainsi que les intitulés de poste et les définitions de fonction. Conformément aux dispositions légales en vigueur, les offres d'emploi ne mentionneront pas non plus de critères discriminatoires (Annexe 3).

Par ailleurs, les annonces d'emploi publiées sur le site recrute.carrefour.fr pour les annonces externes, ou sur le site enviedebouger.carrefour.fr pour les offres internes, seront rédigées de manière à refléter l'engagement de l'entreprise en faveur de l'inclusion, en évitant toute terminologie, expression ou élément visuel susceptible de véhiculer des stéréotypes.

De plus, dans la mesure du possible, les photos qui accompagnent les offres d'emploi ne devront pas véhiculer de stéréotype.

Carrefour s'engage à ce que 100% des offres d'emplois répondent à ces exigences.

En outre, l'état de grossesse d'une femme ou un projet parental dans le cadre d'une assistance médicale à la procréation ne peut constituer une cause de refus d'embauche ou de fin de période d'essai.

Enfin, les Parties entendent rappeler leur attention sur le recrutement et le suivi des salariés reconnus en situation de handicap, quel que soit leur sexe, en soutien des accords négociés et signés dans chaque entité juridique sur le Handicap.

*Indicateurs de suivi :*

- Répartition par sexe des effectifs par catégorie socioprofessionnelle et type de contrat de travail (CDI, CDD, Alternants)
- Répartition par sexe des embauches par catégorie socioprofessionnelle et type de contrat de travail (CDI, CDD, Alternants)
- Nombre et taux de salariés reconnus en situation de handicap embauchés par sexe, à temps complet
- Nombre et taux de salariés reconnus en situation de handicap embauchés par sexe, à temps partiel

En complément, il sera adressé à la seule commission de suivi du présent accord la répartition par sexe des effectifs par catégorie socioprofessionnelle et type de contrat de travail complétée de la répartition temps complet/temps partiel.

**Article 3.1.2 : Des actions pour une mixité équilibrée et une diversité de l'emploi et du recrutement**

Les Parties au présent accord réaffirment que la mixité et la diversité sont une source de richesse, d'ouverture d'esprit, d'innovation et de performance pour l'entreprise.

Malgré des évolutions positives ces dernières années, certains emplois sont encore difficilement accessibles aux femmes ou aux hommes.

- ***Les actions pour promouvoir la mixité, la diversité et la lutte contre les stéréotypes***

Les Directions des Ressources Humaines de Carrefour ont un rôle important en matière de communication sur l'image de leurs métiers.

A ce titre, elles renforceront l'attractivité des métiers dans lesquelles l'un ou l'autre des sexes est sous représenté, en valorisant leur potentialité d'accès pour tous.

Ainsi, dans les communications écrites (livret, guide, charte…) ou orales et présentielles (journées portes ouvertes, forums Emploi…), les équipes en charge du recrutement encourageront la mixité des postulants mais également leur diversité.

Par ailleurs, les équipes chargées des ressources humaines communiqueront et feront la promotion de la mixité notamment lors des sessions d'accueil des nouveaux entrants. Les valeurs du Groupe relatives à l'égalité professionnelle femmes / hommes et la diversité seront notamment rappelées dans le livret d'intégration remis aux salariés nouvellement embauchés.

En outre, les Directions Ressources Humaines de Carrefour rappelleront aux entreprises de placement (France Travail, intérim, cabinet de recrutement, etc.) l'attachement du Groupe au principe d'égalité professionnelle et sa volonté d'obtenir des candidatures des deux sexes dans une proportion équivalente en fonction des candidatures reçues, des contraintes du marché de l'emploi et des compétences des candidats. La mise en place d'un équilibre entre les femmes et les hommes dépendra du nombre de candidats des deux sexes ayant postulé.

Une clause relative à la non-discrimination et à la promotion de la diversité sera par ailleurs insérée dans les contrats conclus avec les cabinets de recrutement et les agences d'intérim.

Afin de pouvoir suivre concrètement les efforts en matière de mixité, les Parties conviennent de retenir les évolutions sur 5 métiers aujourd'hui peu ou pas mixtes, cela ne dispensant pas de poursuivre les efforts sur tout autre métier qui serait concerné. Les métiers retenus sont :

- les métiers des caisses,
- les métiers de la boucherie,
- les métiers de préparation de commandes,
- les métiers des ressources humaines,
- les métiers d'assistanat commercial.

Enfin, pour permettre aux salariés, quelle que soit leur catégorie professionnelle, de découvrir les métiers peu mixtes ou non mixtes existants au sein du Groupe, une ou plusieurs journée(s) de découverte des métiers, plus communément appelée "vis ma vie", sera organisée à la demande de tout salarié intéressé par une mobilité sur l'un de ces postes, dans les conditions prévues par l'accord de groupe sur la gestion des emplois et des parcours professionnels - accord d'anticipation et d'accompagnement de la transformation sociale du 17 mars 2023.

*Indicateurs de suivi :*

- Evolution de la répartition des effectifs recrutés par sexe dans les métiers identifiés comme non mixtes et sur lesquels un engagement de développement de la mixité est pris :
  - les métiers des caisses ;
  - les métiers de la boucherie ;
  - les métiers de préparation de commandes ;
  - les métiers des ressources humaines ;
  - les métiers d'assistanat commercial.

- Suivi des actions de communication effectuées en faveur de l'Égalité professionnelle et de la diversité, nombre et contenu (exemple : témoignages, conférences avec des femmes de Carrefour, articles de presse…) et envoi aux organisations syndicales.

- ***Le recrutement des femmes cadres :***

Carrefour poursuit le développement du nombre de femmes dans l'encadrement et intégrera, de manière systématique, des candidatures féminines pour les recrutements des postes majoritairement masculinisés, notamment les postes de cadres supérieurs et de direction, et inversement.

Pour ce faire, les actions de communication en direction des futures candidates devront mettre en avant l'accessibilité des emplois cadres pour tous ainsi que l'articulation vie professionnelle/vie personnelle.

*Indicateurs de suivi :*

A ce titre, les Parties entendent suivre en particulier les évolutions sur les postes suivants :

- Nombre de femmes directrices de magasins Hyper, par comparaison avec le nombre d'hommes occupant le même poste,
- Nombre de femmes directrices de magasins Super, par comparaison avec le nombre d'hommes occupant le même poste,
- Nombre de femmes directrices d'entrepôt logistique, par comparaison avec le nombre d'hommes occupant le même poste,
- Nombre de femmes directrices au Siège (hors sièges Hyper/Super/Supply), par comparaison avec le nombre d'hommes occupant le même poste,
- Nombre de femmes directrices siège Hyper, siège Super et siège Supply, par comparaison avec le nombre d'hommes occupant le même poste,
- Nombre de femmes aux coefficients Cadres à l'exception des Directrices, par comparaison avec le nombre d'hommes occupant le même poste.

Ces indicateurs seront également repris dans le cadre du suivi des promotions internes.

**OBJECTIF :**

**Les femmes représentant en 2024 40% des effectifs cadres, Carrefour se donne comme ambition supplémentaire d'augmenter cette proportion, chaque année d'application du présent accord pour tendre vers la parité.**
**Les Parties au présent accord soulignent que chaque entité juridique doit contribuer à la progression du pourcentage de femmes cadres et à l'atteinte de cet objectif.**

- ***Les relations avec les écoles et instituts de formation***

Ces relations sont un vecteur important de l'image et de la performance de l'entreprise en matière de promotion de l'Egalité Femmes Hommes et de la diversité.

Les Parties rappellent que :

- les élèves en classes de troisième et seconde générale, scolarisés dans les établissements scolaires publics relevant du ministère chargé de l'éducation nationale et du ministère chargé de l'agriculture ainsi que dans les établissements d'enseignement privé sous contrat, sont concernés par l'instauration d'une séquence d'observation en milieu professionnel ;
- ces collégiens et lycéens accomplissent une séquence d'observation en milieu professionnel obligatoire dans des entreprises, des associations, des administrations, des établissements publics ou des collectivités territoriales.

Aussi, l'ensemble des sociétés du Groupe s'engage à ouvrir des offres de stage de troisième, seconde et de première (stages d'observation obligatoires) et à accueillir un certain nombre d'élèves en leur sein.

A ce titre, les sociétés du Groupe favoriseront la mixité et la diversité en fonction des candidatures aux offres de stages et de contrats en alternance et communiqueront auprès des étudiants sur l'importance qu'attache le Groupe à la diversité dans ses métiers.

Dans la communication de chaque format avec les écoles partenaires de l'alternance, il est rappelé notre attachement aux principes d'Égalité et de Diversité, en le démontrant par des témoignages de nos professionnels, femmes et hommes, auprès des jeunes publics.

La Direction poursuivra les actions de sensibilisation menées auprès des établissements scolaires et lors d'événements spécifiques, en valorisant les parcours des femmes dans des métiers traditionnellement masculins, et vice versa.

Lors de la sélection et l'embauche des jeunes en stage, en alternance, en VIE, en emplois d'été ou saisonniers, ou en parcours Graduate, les acteurs du recrutement respecteront les principes d'Egalité et de non-discrimination.

Enfin, dans le cadre d'une transformation des contrats d'alternance en contrat à durée indéterminée, le Groupe privilégiera le sexe sous-représenté dans la fonction à compétences et qualifications équivalentes.

*Indicateur de suivi*

- Répartition des jeunes en alternance par sexe.

- ***Les jeunes issus des quartiers***

Carrefour s'est engagé en 2018 auprès du ministère de la Cohésion des Territoires, dans le cadre du PaQte, à agir en faveur de l'inclusion des personnes issues des 1514 Quartiers prioritaires de la Politique de la Ville (QPV).

Cette mobilisation du Groupe se traduit par des actions concrètes autour de 4 enjeux :

- La sensibilisation des plus jeunes au monde de l'entreprise, par le biais des stages de 3ème, des stages d'observation obligatoires de lycée et d'interventions en milieu scolaire ;
- L'accès à l'alternance pour permettre l'insertion professionnelle ;
- La promotion du recrutement sans discrimination ;
- Le développement économique des QPV en facilitant les achats responsables.

Le Groupe Carrefour sensibilise les jeunes au monde de l'entreprise :

- à travers la plateforme du gouvernement "Monstagede3eme" sur laquelle il diffuse des offres de stage pour des jeunes issus des QPV ;
- mais aussi dans le cadre de sa participation au dispositif "Tous en Stage", porté par la Fondation TF1. Ce dispositif permet à des jeunes issus de quartiers de participer à un stage inter-entreprise ;
- lors d'interventions en classe ou lors de visites magasins.

Carrefour est toujours partenaire de "Sport dans la Ville", avec lequel il participe à des ateliers coaching et veille à ce que les personnes issues de ces quartiers puissent avoir accès à ses métiers à travers des immersions en magasins ou des stages.

Enfin, Carrefour poursuit ses actions avec l'association NQT " Nos Quartiers ont du Talent". Ce partenariat repose principalement sur le mentorat : des salariés expérimentés de Carrefour accompagnent des jeunes issus des quartiers dans leur parcours professionnel en partageant leur expertise et en leur ouvrant des opportunités dans des secteurs variés, y compris la grande distribution. L'objectif est de permettre à ces jeunes de développer leurs compétences, de mieux appréhender le marché du travail et, in fine, d'accéder à des postes en adéquation avec leurs qualifications.

Dans le cadre du présent accord, la communication sur ces actions affirmera la mixité des métiers du Groupe et mettra en valeur ses engagements en faveur de l'Égalité professionnelle.

Article 3.2 : La Formation Professionnelle

La formation professionnelle est un axe majeur pour l'employabilité de l'ensemble des salariés de Carrefour et fait l'objet d'un échange annuel entre le salarié et son manager à l'occasion des ECC.

A fin 2024, le nombre de salariés femmes et hommes formés était équivalent toutes catégories confondues (49% de femmes et 51% d'hommes). L'accès à la formation est donc ouvert à tous et toutes.
A la même date, le nombre total d'heures de stages dispensées aux hommes était supérieur (58% des heures de formation dispensées aux hommes).

Dans ce cadre, le présent accord vise à assurer l'Egalité d'accès à la formation des femmes et des hommes de l'entreprise.

Les sociétés du Groupe s'engagent à rappeler le principe d'égalité d'accès à la formation professionnelle dans la note d'orientation annuelle sur la formation. Cette note rappelle également la prise en compte par l'entreprise des situations des salariés absents pour congé maternité, d'adoption ou parental d'éducation et de leurs besoins en formation.

Les Parties souhaitent également rappeler l'existence du dispositif "505", présent dans toutes les convocations aux formations, qui consiste à :

- échanger 5 minutes avec son manager avant le déroulé de la formation,
- ne pas être sollicité pendant le temps de formation,

- échanger 5 minutes avec son manager après la formation afin d'envisager les modalités de mise en application.

Les salariés ont la possibilité d'accéder à leur passeport formation directement via "Mon Univers Formation". Ce passeport recense l'intégralité des formations suivies par les salariés au cours de leur carrière.

**Article 3.2.1 : Faciliter l'organisation de la formation**

L'accès à la formation professionnelle est un enjeu essentiel pour assurer une égalité des chances dans le déroulement des carrières et l'évolution professionnelle.
Les salariés doivent donc disposer de l'information nécessaire quant aux différents dispositifs de formation qui leur sont ouverts.

Les actions de formation tant pour le développement professionnel que pour l'adaptation aux évolutions de l'entreprise doivent bénéficier de la même façon aux femmes et aux hommes, issus ou non de la diversité, et sans distinction entre les salariés à temps complet et ceux à temps partiel.

Par ailleurs, les sociétés du Groupe s'engagent à identifier les familles de métiers/les emplois, au sein desquels il existerait, au regard de la population de l'emploi concerné, d'importantes disparités d'accès à la formation entre les deux sexes, dans le but de les atténuer, voire de les faire disparaître.

Dans ce cadre, différentes actions seront mises en œuvre.

- ***Indemnité garde d'enfants pour se rendre en formation***

Les salariés ayant un enfant à charge âgé de 12 ans au plus ou un enfant handicapé âgé de 16 ans au plus pourront bénéficier d'une indemnité de garde d'enfant en cas d'absence du parent salarié en raison de sa présence en formation, dans les conditions ci-après.

Cette indemnité sera également versée aux salariés aidants familiaux qui s'occupent des enfants de la personne dont ils sont aidants.

Cette indemnité est destinée à couvrir d'éventuels frais de garde supplémentaires (comme notamment les frais de garderie, les frais de repas…) qui seraient générés par le départ en formation du salarié bénéficiaire, et notamment au regard d'un temps de déplacement et/ou de présence en formation différent des horaires habituels du salarié.

Le versement de l'indemnité se fait sur la base du montant réellement facturé et dans la limite des montants ci-dessous. Le montant maximum de cette indemnité s'apprécie par foyer et par journée de formation et s'établit comme suit :

- 29€ brut pour un enfant ;
- 40€ brut pour deux enfants ;
- 51€ brut pour trois enfants ;
- 62€ brut pour quatre enfants et plus.

Les conditions d'obtention de cette indemnité impliquent que le salarié se voit remettre par son service RH un formulaire de demande d'indemnité de garde d'enfant. Il devra le compléter avec les justificatifs correspondants en précisant les frais supplémentaires engagés et le remettre à son service RH.

Le paiement apparaîtra sur le bulletin de paie du salarié après validation de la direction.

Une communication à destination des salariés sera réalisée pour leur rappeler l'existence de cette indemnité garde d'enfants.

Les dispositions ci-dessus révisent et se substituent intégralement à celles d'éventuelles autres dispositions conventionnelles et à celles de tout usage, pratique ou engagement unilatéral ayant le même objet.

*Indicateur de suivi :*

- Nombre de bénéficiaires de l'indemnité garde d'enfants par CSP et par sexe ;
- Montant total des indemnités garde d'enfants versées et montant moyen versé.

- ***Organisation du temps de formation***

La réussite d'une formation passe par le respect des horaires de travail habituels des salariés inscrits en formation. Ainsi, par principe, la formation a lieu sur le temps de travail du salarié, sauf si les horaires ou jours de travail ne le permettent pas (travail de nuit ou le dimanche).

En outre, les salariés à temps partiel ou les salariés reconnus en qualité de travailleurs handicapés doivent sans discrimination pouvoir accéder aux formations dont ils ont besoin.

Par ailleurs, une attention particulière sera portée sur l'organisation des formations à destination des salariés sourds ou malentendants. Des interprètes seront mis à leur disposition lors de leurs formations en présentiel.

Compte tenu de la dispersion géographique des sites de Carrefour, sur tout le territoire, les formations en région ou proche de l'établissement et/ou du domicile du salarié, voire sur les lieux mêmes de son activité, seront privilégiées.

Enfin, le temps de formation en entreprise reste assimilé à du temps de travail effectif, et est de ce fait rémunéré comme tel avec garantie du maintien de l'intégralité de la rémunération (base et accessoires).

*Indicateurs de suivi :*

- Nombre de salariés à temps plein ayant suivi une formation, par sexe et par CSP ;
- Nombre de salariés à temps partiel ayant suivi une formation, par sexe et par CSP.

- ***Utilisation de la formation en e-learning facilitée sur le lieu de travail***

L'évolution des outils de formation digitaux permet de disposer de nombreux programmes de formation en e-learning.

A travers l'application Cap Formation, disponible pour tous les salariés de l'entreprise, Carrefour entend diffuser de nombreux contenus pédagogiques.

Ces formations constituent un complément à des formations présentielles et /ou une mise à jour utile de connaissances métier.

Carrefour veillera à ce que ces formations soient sous-titrées, afin notamment de les rendre accessibles aux salariés malentendants.

*Indicateurs de suivi :*

- Nombre de formations e-learning mises en ligne ;
- Nombre de connexions e-learning par sexe et par CSP.

**Article 3.2.2 : Former pour donner envie d'évoluer vers les fonctions d'encadrement**

La promotion interne reste chez Carrefour un vecteur de promotion sociale et de motivation pour les salariés, ainsi que de performance économique pour l'entreprise.

A la suite des échanges entre les partenaires sociaux et la Direction dans le cadre de la négociation du dernier accord collectif de groupe portant sur l'égalité femmes-hommes du 9 mars 2020, il avait été constaté la difficulté à progresser vers le statut cadre pour les salariés employés, et en particulier pour les femmes.

Carrefour s'était donc engagé à concevoir et tester des parcours destinés à accompagner les nouveaux Managers d'une part, et à donner envie aux Employés d'évoluer vers l'encadrement d'autre part. Cela a donné lieu notamment à la mise en place d'un parcours de formation dédié aux futurs leaders et à la mise en place de parcours spécifiques à destination de l'encadrement.

**Pour ces parcours, l'objectif fixé est de tendre vers la mixité complète des sessions de formation avec autant de stagiaires femmes que de stagiaires hommes.**

**Article 3.2.2.1 : Une école de formation interne dédiée à ses futurs leaders**

L'entreprise a mis en place une école de formation interne dédiée à ses futurs Leaders. Cela s'inscrit dans une démarche soulignant la fierté d'appartenance, la culture de Carrefour et l'esprit entrepreneurial.

Cette école de formation interne est une opportunité pour tous les salariés, détectés à potentiel, quel que soit leur niveau et quel que soit leur sexe, qu'ils soient ou non issus de la diversité, d'évoluer vers un poste d'animateur d'équipe ou d'encadrement (de manager à directeur), à l'issue d'un parcours de formation exigeant.

Ce programme de formation, ouvert à tous les salariés, quelle que soit leur société d'appartenance, est composé de 4 master classes et aboutit, au terme du parcours, à l'obtention par le salarié d'une certification et à la remise d'un diplôme.

D'une durée de 6 à 8 mois, ce programme est composé de formations en présentiel avec des thématiques techniques et managériales, animées par des directeurs et des membres du Comex, de formations en e-learning sur des thématiques sélectionnées pour chaque population, de la préparation et de la présentation orale d'un projet et de deux semaines de vis ma vie en magasin en début et en fin de parcours.

*Indicateur de suivi :*

- Nombre de salariés inscrits au programme de formation dédié aux futurs leaders, par sexe.

**Article 3.2.2.2 : Les autres parcours de formation à destination de l'encadrement**

Les besoins en formation perdurant durant toute la carrière des salariés, quelle que soit leur catégorie professionnelle, d'autres parcours de formation destinés à permettre la montée en compétence de l'encadrement et à développer leur leadership et leurs pratiques managériales sont mis à disposition.

Bon nombre de programmes, dont certains exclusivement destinés aux femmes, existent à ce jour et sont disponibles auprès des salariés concernés.

Certains de ces programmes se traduisent notamment par la mise en place de dispositifs de mentorat ou de parrainage (conseils et coaching personnalisé).

Les Parties conviennent de poursuivre ces programmes de "mentoring" mis en place à destination des femmes directrices consistant à briser les biais et stéréotypes qui font le plafond de verre, et à favoriser l'accès des femmes à des postes à responsabilités.

*Indicateur de suivi :*

- Nombre de formations réalisées à destination de l'encadrement, par sexe.

**Article 3.2.3 : Former les différents acteurs pour promouvoir l'Égalité, la Diversité et la non-discrimination**

Dans le préambule du présent accord, les parties rappellent l'importance du rôle des managers et des directeurs dans la prise en compte de l'Égalité Femmes Hommes et de la diversité dans les relations de travail.

Il est donc indispensable que les formations destinées à l'encadrement sur les compétences managériales et aux équipes RH intègrent le thème de l'Égalité, de la non-discrimination et de la lutte contre les stéréotypes, dans le cadre d'une culture de la Diversité. L'ensemble des directeurs, managers, RH de proximité et employés niveau 4 seront régulièrement sensibilisés et formés sur ces thèmes ainsi que sur les principes de transparence, d'égalité salariale et de prévention des biais de genre dans les décisions de rémunération. Les nouveaux managers et employés de niveau 4 bénéficieront de ces formations au maximum dans les six premiers mois de leur prise de fonction.

Il est également précisé que la réussite de la politique de la diversité repose sur l'implication de tous les acteurs de l'entreprise, des équipes dirigeantes aux managers, responsables d'établissement, employés, en passant par les représentants du personnel et les équipes Ressources Humaines.

Pour cela, Carrefour veillera à ce que les managers et responsables d'équipes aient accès aux informations pertinentes pour promouvoir l'inclusion au sein de leurs équipes, et proposer aux salariés des actions de sensibilisation, à savoir :

- des actions de communication et de sensibilisation aux enjeux de diversité, de l'inclusion et de non-discrimination (ex : Campagne "Je veux, je peux") ;
- des actions de formation disponibles sur la plateforme de formation, et accessibles à l'ensemble des salariés. Ces formations abordent les stéréotypes, les biais inconscients et les intérêts de promouvoir une culture inclusive au quotidien.

Un recensement des formations suivies sera réalisé par la direction de la formation chaque année.

*Indicateurs de suivi :*

- Nombre de formations intégrant les thèmes Egalité et Diversité réalisées sur l'année ;
- Nombre de personnes formées par CSP et par sexe sur ces thèmes.

**Article 3.2.4 : Assurer un égal accès aux formations de base type CLEA, CLEA numérique, et aux formations qualifiantes type CQP**

Dans le cadre de l'Egalité d'accès à la formation, le dispositif Clea est un outil important pour donner les bases essentielles des savoirs nécessaires à toute évolution professionnelle.
Le dispositif Clea numérique vise à maîtriser les usages fondamentaux du numérique au sein d'un environnement de travail.
Le certificat de qualification professionnelle (CQP) est quant à lui une certification créée et délivrée par une branche professionnelle qui atteste de la maîtrise de blocs de compétences liées à un métier.
Par ailleurs, Carrefour mettra à disposition de ses salariés un service en ligne de formation et de remise à niveau en vue de la maîtrise de l'orthographe et de l'expression.
Carrefour entend développer ces formations auprès de ses salariés de CSP Employé en s'assurant que les femmes y ont un accès égal aux hommes.

Une communication sera réalisée afin de faire connaître et encourager les salariés à recourir à de telles formations.

*Indicateurs de suivi :*

- Nombre de femmes et d'hommes ayant suivi la formation Clea et/ou Clea numérique ;
- Nombre de femmes et d'hommes ayant été formés sur une formation certifiante ou qualifiante de type CQP ;
- Nombre de femmes et d'hommes ayant suivi une formation de remise à niveau en vue de la maîtrise de l'orthographe et de l'expression.

Article 3.3 : La Promotion Professionnelle

L'Égalité professionnelle suppose que les femmes et les hommes soient en mesure d'avoir les mêmes parcours professionnels, les mêmes possibilités d'évolution de carrière et d'accès aux postes à responsabilité.

Dès lors, aucun salarié ne saurait être discriminé dans sa promotion professionnelle à raison de son sexe, son âge ou tout autre critère discriminatoire.

A fin 2023, le nombre total de promotions fait apparaître un plus grand nombre de femmes que d'hommes promus (45% d'hommes et 55% de femmes).

La promotion au statut cadre fait quant à elle apparaître une quasi-égalité, les femmes représentant 51,9% des salariés promus Cadres, contre 48,1% pour les hommes.

La progression des femmes dans l'entreprise toutes catégories confondues est constante et positive. Le présent accord doit permettre plus précisément de faciliter l'accès des femmes au statut Cadre, plus restreint pour elles.

En ce sens, l'objectif d'augmenter la part des femmes cadres à l'issue de la période d'application du présent accord concerne tant la partie recrutement que la partie promotion professionnelle du présent accord.

**Article 3.3.1 : Assurer un égal accès à la promotion professionnelle pour les femmes et les hommes**

Carrefour agit pour assurer l'égalité des chances dans l'évolution professionnelle de ses salariés, en veillant à ce que les promotions internes et les augmentations de salaire soient basées sur les compétences, les performances, et non sur des critères discriminants.

L'ensemble des salariés du groupe ont un égal accès aux promotions, quelle que soit leur durée du travail.

Ainsi, une attention particulière sera portée à l'évolution professionnelle des salariés à temps partiel. Il est notamment rappelé que les objectifs individuels doivent tenir compte du temps de travail des salariés.

Par ailleurs, les Parties conviennent que la parentalité ne devra justifier aucune différence de traitement. Ainsi, les femmes et les hommes, qu'ils soient ou non parents, doivent avoir les mêmes parcours professionnels, les mêmes possibilités d'évolution de carrière et d'accès aux postes à responsabilité.

Tout salarié en congé maternité ou parental, ou ayant un projet parental dans le cadre d'une assistance médicale à la procréation, a donc accès, dans les mêmes conditions que les autres salariés, aux éventuelles promotions.
Les conditions d'accès aux postes à responsabilités étant identiques pour les femmes et les hommes, les entreprises du Groupe portent une attention particulière, lors des processus de gestion des carrières et de promotion, à l'accès des femmes aux postes de cadres supérieurs et de cadres de direction.

Dans ce cadre, sera favorisée la détection de potentiels féminins dans la constitution de viviers de talents via les revues de personnel, et seront mises en place des actions visant à favoriser la dynamique managériale des dirigeantes et futures dirigeantes.

Depuis de nombreuses années déjà, Carrefour s'est doté d'un outil d'entretien professionnel commun à toutes ses entités et qui est désormais réalisé informatiquement et ce pour les employés comme pour les agents de maîtrise et les cadres. Il s'agit de l'entretien Compétences et Carrière (ECC). Lors de sa tenue, comme tout au long de l'année, le salarié pourra, s'il le souhaite, évoquer les problématiques qu'il rencontrerait en termes d'égalité ou de diversité.

En outre, l'entretien de transition professionnelle offre la possibilité de réfléchir et mettre en œuvre une démarche de mobilité professionnelle interne ou externe. Pour les salariés qui le souhaitent, l'entretien de transition professionnelle constitue le point de départ de la démarche de transition des salariés et de leur projet de mobilité.

Ces deux types d'entretiens sont donc une source d'information essentielle pour construire les plans de formation et préparer les évolutions professionnelles de tous les salariés. En complément de ces entretiens, le salarié peut par ailleurs se rapprocher, tout au long de l'année, de son RH de proximité pour échanger avec ce dernier sur ses perspectives d'évolution.

Enfin, le site Envie de Bouger permet d'informer les salariés sur les postes disponibles en interne.

Ces différents outils doivent permettre de mieux accompagner les évolutions des femmes, notamment dans l'encadrement.

*Indicateurs de suivi :*

- Nombre et taux de promotions par sexe vers les niveaux 7, 8 et plus ;
- Nombre et taux de promotions par sexe vers les niveaux 5 et 6 ;
- Nombre et taux de promotions par sexe vers les niveaux 3 et 4 ;
- Nombre d'entretiens de transition professionnelle hommes et femmes ;
- Nombre de Programmes de développement spécifique et accès des femmes à ces programmes ;
- Durée moyenne entre deux promotions professionnelles par sexe ;
- Pourcentage de femmes cadres (recrutement et promotion professionnelle) dans le groupe et les entités juridiques qui le composent.

**Article 3.3.2 : Accompagner la mobilité professionnelle et géographique au sein de l'entreprise**

La mobilité professionnelle et géographique est un facteur d'employabilité et d'évolution professionnelle. Tout salarié, quelle que soit sa durée du travail, a la possibilité de demander une mobilité professionnelle ou géographique.

A cet égard, il convient de rappeler que la promotion des salariés n'est pas soumise à une obligation de mobilité géographique, sauf pour certains postes soumis à des contraintes particulières (par exemple les Directeurs de magasin).

L'accord GEPP – accord d'anticipation et d'accompagnement de la transformation sociale du 17 mars 2023 prévoit les moyens d'accompagnement de ces mobilités, auxquels les Parties renvoient.

En outre, il facilite les mobilités internes au sein des formats mais encourage également les mobilités inter-formats.

La mobilité géographique peut être une cause d'inquiétude, voire d'abandon du projet de mobilité, en particulier pour les femmes, mais aussi dans certains cas pour les hommes.

Ainsi, afin d'encourager les mobilités internes, les formats s'engagent progressivement dans des politiques de réduction des périmètres de mobilité.

Par ailleurs, la mobilité inter-formats peut ouvrir des options professionnelles nouvelles sur une même région.

Les Parties au présent accord soulignent par ailleurs que le fait de travailler à temps partiel ne doit pas constituer une cause de retard dans l'évolution de carrière, ni dans l'évolution salariale.

Dans cette perspective, les salariés à temps partiel qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi à temps complet et les salariés à temps complet qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi à temps partiel dans le même établissement ou, à défaut, dans la même entreprise ont priorité pour l'attribution d'un emploi relevant de leur catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent.

L'employeur porte à la connaissance de ces salariés la liste des emplois disponibles correspondants, soit au travers du site "Envie de Bouger", soit au travers des échanges managériaux.

*Indicateurs de suivi :*

- Nombre de mobilités géographiques dans chaque entité juridique par CSP et par sexe ;
- Parmi ces mobilités géographiques, nombre de mobilités au sein d'une même région par sexe et par entité juridique.

Article 3.4 : Les Rémunérations Effectives

L'égalité salariale, quel que soit le sexe, est une constituante essentielle de toute politique visant à l'égalité professionnelle.

**Article 3.4.1 : Le principe fondamental de non-discrimination**

Le principe d'égalité de traitement concerne tous les éléments de rémunération alloués aux salariés à l'occasion ou en contrepartie de leur travail, qu'il s'agisse des salaires de base ou minimaux et tout autre avantage, payés directement ou indirectement, en espèces ou en nature (composantes variables ou complémentaires).

Tout écart de rémunération doit être justifié par des raisons professionnelles objectives, étrangères à tout critère discriminatoire, comme les compétences, les performances, l'expérience professionnelle et la qualification des salariés.

Lors des négociations annuelles sur les salaires (NAO), chaque entité juridique s'engage à assurer l'égalité des rémunérations entre les femmes et les hommes pour un même travail et pour des performances, des compétences et une expérience professionnelle identiques.

- ***L'égalité de rémunération à l'embauche***

Les niveaux de salaire et de classification doivent être strictement identiques à l'embauche sur un même métier pour les deux sexes.

Le groupe Carrefour s'engage à respecter la directive européenne 2023/970 du 10 mai 2023 dès sa transposition en droit français, dans l'ensemble de ces dispositions.

Dans cette optique, une fois cette directive transposée, les offres d'emploi publiées sur les sites de recrutement internes et externes du Groupe devront préciser les fourchettes de salaires proposées et les mentions "salaire selon profil" ou "selon expérience" seront proscrites.

- ***Eléments de rémunération identiques pour les temps complets et les temps partiels***

Selon que l'on soit à temps complet ou à temps partiel, les éléments de rémunération identiques s'appliquent à due proportion du temps travaillé. La partie fixe de la rémunération est ainsi calculée sans référence au sexe et selon les principes suivants :

- Pour les employés, la rémunération est calculée à partir des grilles de salaire et en fonction des négociations NAO de chaque entité juridique ;
- Pour l'encadrement, quel que soit le sexe, la rémunération est individualisée et basée sur le niveau de responsabilité et l'expérience. Lors des campagnes d'augmentation individuelle, il sera

rappelé aux responsables hiérarchiques les obligations légales en matière d'égalité salariale entre les femmes et les hommes.

L'éventuelle partie variable de rémunération est calculée de la même façon quel que soit le sexe.

*Indicateur de suivi :*

- Répartition des rémunérations mensuelles moyennes par sexe, par CSP et par niveau (à l'exception des niveaux 7, 8, 9 et D qui seront globalisés).

- ***Cas spécifiques des congés maternité (ou d'adoption) et parentaux***

Ces congés, presque exclusivement pris par les femmes (98% pour le parental), peuvent faire subir aux femmes des carrières hachées.

Conscientes de ce risque, les Parties soulignent que ces congés ne doivent pas constituer une cause de retard, notamment dans l'évolution salariale.

❖ **Pour les salaires à la grille :**

Suite à un congé maternité ou d'adoption, les rémunérations des salariés concernés seront contrôlées via le système de paye afin qu'ils bénéficient des augmentations collectives de l'année.

Lors des retours de congé parental, un contrôle sera également opéré pour ajuster les rémunérations à la grille de l'année en cours.

❖ **Pour les salaires individualisés :**

Les salariés absents pour congé maternité ou d'adoption bénéficient de l'augmentation moyenne de leur catégorie.

Concernant les salariés absents pour congé parental, leur salaire sera revalorisé à leur retour de congé au taux d'augmentation moyen de leurs catégorie et niveau, et correspondant à leur période d'absence.

*Indicateurs de suivi :*

- Nombre de salariés de retour de congé maternité ou d'adoption ayant bénéficié d'une augmentation.

**Article 3.4.2 : Principe d'évolution de la rémunération**

Les rémunérations des femmes et des hommes doivent évoluer dans les mêmes conditions, afin d'éviter la création de tout écart de rémunération injustifié, qui nécessiterait à terme d'être résolu.

Les écarts de rémunération susceptibles d'être constatés entre les femmes et les hommes placés dans une situation identique doivent être justifiés de manière objective.

Chaque société du Groupe sensibilisera l'ensemble de ses managers sur les principes d'égalité de traitement en matière salariale.

Par ailleurs, chaque société du Groupe améliorera le nombre de femmes parmi les dix plus hautes rémunérations d'ici à la fin de l'application du présent accord afin de tendre vers une plus grande mixité. Cette évolution se reflètera dans le score obtenu par chaque société à l'indicateur correspondant de l'index de l'égalité professionnelle publié annuellement.

**Article 3.4.3 : Traitement de la discrimination potentielle via une analyse individuelle des cas**

Les sociétés du Groupe s'engagent à poursuivre la démarche de résorption des écarts salariaux, dans le cadre du principe d'égalité de traitement en matière salariale entre les hommes et les femmes.

La constitution d'une rémunération individuelle peut dépendre de nombreux facteurs collectifs et individuels et de l'histoire professionnelle de chaque salarié.

Si un écart est perçu ou constaté, il doit être analysé et expliqué en fonction d'un ensemble d'éléments dont les seules statistiques collectives ne peuvent pas rendre compte précisément.

Lorsque des écarts de rémunération sont relevés dans une entité juridique, il revient aux équipes RH de cette entité d'analyser et corriger si nécessaire la rémunération en cause.

Deux niveaux sont concernés :

- ***Au niveau collectif*** **:**

  Lors des NAO, dans le cas où des différences de rémunérations entre les femmes et les hommes seraient constatées, le principe d'une enveloppe spécifique, dite enveloppe « booster Égalité », est déterminé au niveau de chaque société pour procéder aux régularisations individuelles nécessaires.

  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 par société, par classification et par « famille métier », sur la base d'un salaire à temps complet.

  A cette fin, un audit comparatif (tenant compte de la rémunération fixe et de tout autre élément accessoire) de postes équivalents à responsabilités similaires sera établie, en considérant la représentativité du sexe minoritaire, afin d'identifier des biais potentiels dans les rémunérations.

  Un bilan sur l'utilisation de cette enveloppe est réalisé au niveau de chaque société.

- ***Au niveau individuel*** **:**

  En dehors des NAO, l'entité juridique à laquelle appartient le salarié demeure responsable du respect du principe d'Égalité Femmes/Hommes en matière de salaire.

Si un salarié estime subir une inégalité de rémunération fixe, variable ou globale à raison de son sexe, de son origine, de son handicap ou de tout autre motif, il peut demander une analyse de sa rémunération auprès de son service RH qui devra procéder à l'analyse de la rémunération et donner une réponse écrite et motivée.

Si celui-ci ne répond pas dans les deux mois de la demande, ou si sa réponse ne satisfait pas le salarié, celui-ci peut demander que sa demande soit examinée par la Commission Egalité de son format (ou Commission politique sociale couvrant le thème de l'Égalité) lors de sa réunion la plus proche, à défaut son CSE ou CSEC. Le salarié formulera cette demande d'examen auprès de son service RH, d'un membre de la Commission ou d'un membre de son CSE ou CSEC.

Si, et seulement si, l'entité juridique à laquelle appartient le salarié n'a pas répondu à la demande, soit à travers son service RH, soit à la suite de la saisine de son instance paritaire compétente, le salarié pourra saisir la Commission Nationale de suivi du présent accord lors de sa réunion la plus proche en adressant sa demande au Directeur Relations Sociales France et Groupe.

En outre, chaque entité juridique communiquera à la Commission Nationale de suivi le nombre de dossiers d'analyse traités chaque année.

*Indicateurs de suivi :*

- Nombre d'analyse de dossiers individuels par entité juridique et par sexe ;
- Nombre d'analyse de dossiers individuels traités par la Commission nationale de suivi, par sexe.

Article 3.5 : Conciliation entre la vie professionnelle et la vie personnelle

Les Parties rappellent l'importance des évolutions sociétales dans les domaines de la parentalité partagée entre les femmes et les hommes au sein des familles.

La mise en œuvre du présent accord doit permettre aussi bien aux femmes qu'aux hommes de profiter pleinement des mesures mises en place.

En outre, des dispositions conventionnelles, issues des conventions collectives de branche, complétées le cas échéant des accords collectifs d'entreprise, prévoient des jours d'absence autorisée pour un certain nombre d'évènements familiaux au bénéfice des salariés des différentes sociétés du Groupe. Ces dispositions ne sont pas remises en cause par le présent accord et viennent le compléter.

**Article 3.5.1 : Les conditions de travail et l'organisation du travail**

L'amélioration des conditions de travail est une préoccupation et un objectif constant des politiques Ressources Humaines et des partenaires sociaux, quel que soit le sexe, la catégorie socioprofessionnelle ou le niveau des salariés.

- ***La priorité de passage temps complet - temps partiel***

Il est rappelé la priorité de passage à temps plein pour les salariés à temps partiel et inversement. Le traitement des demandes doit permettre de répondre aux demandes de mobilité au sein d'un même établissement, ou régionalement, ou dans d'autres entités juridiques. Ce passage doit pouvoir se faire à niveau et statut équivalents, sauf cas de promotion et avec accord du salarié concerné.

A toutes fins utiles, les Parties rappellent qu'à l'occasion du passage à temps partiel, le salarié et son manager échangent sur les modalités d'adaptation de la charge de travail proportionnellement à la durée du travail du salarié.

*Indicateurs de suivi :*

- Nombre de passages à temps partiel choisi par sexe et CSP ;
- Nombre de passages à temps plein par sexe et CSP.

**Article 3.5.2 : Mesures destinées à faciliter l'équilibre vie professionnelle/vie personnelle**

- ***Chèques CESU***

L'instauration de dispositifs destinés à faciliter l'accès des salariés à des services est un outil permettant notamment d'assurer un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle.

L'accompagnement en matière de garde d'enfant ou de services à la personne est facilité par l'instauration d'un montant commun de chèques CESU multiservices, à respecter sur le périmètre du présent accord.

Ces CESU multiservices visent, à la date de rédaction du présent accord et sous réserve d'éventuelles évolutions législatives ou réglementaires, les prestations suivantes : l'entretien de la maison, les petits travaux de jardinage et bricolage, le soutien scolaire (à l'exception des cours à distance qui ne sont pas éligibles au CESU), le babysitting, l'assistance aux personnes âgées ou fragiles (à l'exception des soins relevant d'actes médicaux), et toutes les activités qui s'exercent en dehors du domicile dans le prolongement d'une activité de service au domicile de l'employeur.

Ainsi, tout salarié effectivement présent (hors suspension de contrat), justifiant de six mois d'ancienneté, quelle que soit sa catégorie socioprofessionnelle (employé, agent de maîtrise, cadre) ou la nature de son contrat de travail (CDI, CDD, contrat d'apprentissage ou de professionnalisation) est éligible à l'attribution de chèques CESU.

Le montant commun de chèques CESU sera de 600 € par année civile, avec une participation de l'employeur à hauteur de 50%, l'autre partie restant à la charge du salarié.

A titre complémentaire, les salariés effectivement présents, justifiant de six mois d'ancienneté, et reconnus en qualité de travailleurs handicapés et/ou parents isolés et/ou soutien-aidant et/ou ayant un enfant handicapé de moins de 18 ans (sous réserve de justifier de l'une et/ou l'autre de ces situations chaque année), bénéficieront également de chèques CESU multiservices d'un montant de 200 € par année civile, avec une participation de l'employeur à hauteur de 100%. Ce montant de 200 € de chèques CESU multiservices sera identique quel que soit le nombre de proches aidés et le nombre d'enfants handicapés de moins de 18 ans.

Est considéré comme soutien-aidant le salarié qui justifie venir en aide, de manière régulière et fréquente, à titre non professionnel, pour accomplir tout ou partie des actes ou des activités de la vie quotidienne, à un membre proche de sa famille ou de celle de son conjoint, partenaire de PACS ou concubin, en perte d'autonomie, du fait de l'âge, de la maladie ou d'un handicap.

Le proche aidé (conjoint/concubin/partenaire de PACS du salarié, parents du salarié ou de son conjoint/concubin/partenaire de PACS, enfants du salarié ou de son conjoint/concubin/partenaire de PACS, collatéraux au 2ème degré du salarié ou de son conjoint/concubin/partenaire de PACS) devra percevoir l'une des allocations suivantes :

- Allocation d'Éducation pour Enfant Handicapé (catégorie 2 à 6),
- Prestation de Compensation du Handicap (PCH),
- Allocation Personnalisée d'Autonomie (APA) classé de GIR 1 à 3,
- Allocation Adulte Handicapé (AAH).

Est considéré comme parent isolé le salarié qui justifie être célibataire, divorcé, séparé, veuf(ve), ne pas vivre en couple de manière déclarée et permanente, ne pas partager ses ressources, et avoir un ou plusieurs enfants à charge.

La présente disposition se substitue en intégralité à l'ensemble des usages, engagements unilatéraux, accords atypiques et accords collectifs en vigueur au sein du champ d'application du présent accord ayant le même objet ou la même cause.

*Indicateur de suivi :*

- Nombre de bénéficiaires des chèques CESU de 600 € par sexe, par CSP et par société.
- Nombre de bénéficiaires des chèques CESU de 200 € par sexe, par CSP et par société.

**Article 3.5.3 : Mesures de protection des femmes enceintes et de la parentalité**

- ***Mesures spécifiques portant sur les conditions de travail***

En complément des jours d'absence autorisés par la loi ou la convention collective de branche, des accords, négociés dans certaines entités juridiques du Groupe, ont permis de réelles avancées.

Les présentes dispositions visent à prévoir un socle commun minimum aux entités juridiques du groupe en France entrant dans le champ d'application du présent accord.

Il est donc convenu ce qui suit :

- La « demi-heure femme enceinte » permet aux salariées concernées, y compris aux cadres, à compter du 1er jour du 4ème mois de grossesse, de bénéficier d'une réduction d'horaire d'une demi-heure par journée travaillée, sans perte de rémunération et au choix de la salariée, soit sous la forme d'une prise de travail retardée, soit d'une cessation de travail anticipée. Les cadres au forfait jours qui bénéficient d'une large autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps, organiseront leur journée en tenant compte de cette mesure. La charge de travail des salariées concernées sera donc adaptée en conséquence.

- Sauf dispositions conventionnelles plus favorables, sur présentation d'un certificat médical attestant de son état de grossesse, toute salariée pourra obtenir un aménagement de son horaire hebdomadaire excluant le travail journalier au-delà de 20h.

- Sur sa demande, la salariée peut demander à être affectée à un poste de jour pendant la durée de sa grossesse et pendant la période de son congé maternité postnatal. Dans cette hypothèse, le changement d'affectation n'entraînera aucune diminution de rémunération.

- Afin de limiter le port de charges lourdes, les postures contraignantes prolongées, le travail de nuit, l'exposition au bruit et aux agents chimiques ou l'exposition à de fortes chaleurs en extérieur, notamment sur le drive, un aménagement du poste de la salariée en état de grossesse peut être discuté avec le manager, avec l'appui du médecin du travail.

- Les autorisations d'absence, au nombre de 7 pour les examens médicaux obligatoires durant la grossesse, sont de droit et rémunérées pour les femmes enceintes.

- Une autorisation d'absence pour les visites prénatales : dans la limite de 3 absences par grossesse, le conjoint, concubin ou partenaire de PACS (homme ou femme) pourra accompagner la future mère lors des visites prénatales. Ces 3 absences autorisées n'entraineront aucune perte de salaire, sous réserve de communiquer à sa hiérarchie un justificatif d'examen prénatal et de mariage, de PACS ou de vie maritale.

- Les salariés engagés dans une procédure d'adoption bénéficient d'autorisations d'absence pour se présenter aux entretiens obligatoires nécessaires à l'obtention de l'agrément prévu par le code de l'action sociale et des familles, dans les limites prévues par les dispositions légales et réglementaires.

- Pendant une durée d'un mois à compter du terme de son congé maternité ou d'adoption, le ou la salarié(e) qui le souhaite, y compris cadre, peut bénéficier d'une réduction d'horaire d'une demi-heure par journée travaillée, sans perte de rémunération et au choix du ou de la salarié(e), soit sous la forme d'une prise de travail retardée, soit d'une cessation de travail anticipée. Pour les salariés en situation de parent isolé (c'est-à-dire les salariés célibataires, divorcés, séparés, veuf(ve)s, ne vivant pas en couple de manière déclarée et permanente et ne partageant pas leurs ressources, et ayant un ou plusieurs enfants à charge), et sous réserve d'en justifier, cette réduction d'horaire est portée à une heure par journée travaillée. Les cadres au forfait jours qui bénéficient d'une large autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps, organiseront leur journée en tenant compte de cette mesure. La charge de travail des salariés concernés sera adaptée en conséquence.

o ***Mesures spécifiques pour les salariées en traitement de don d'ovocytes***

Compte tenu de la difficulté de ce traitement, et notamment de son incidence sur les horaires habituels de travail, les salariées concernées bénéficieront d'une autorisation d'absence pour se rendre aux examens et se soumettre aux interventions nécessaires à la stimulation ovarienne et au prélèvement ovocytaire.

Ces absences n'entraîneront aucune diminution de la rémunération (y compris sur les éventuelles primes de fin d'année et de vacances qui seraient applicables) et seront assimilées à une période de travail effectif pour la détermination de la durée des congés payés ainsi que pour les droits légaux ou conventionnels acquis par la salariée au titre de son ancienneté dans l'entreprise.

Un justificatif médical sera demandé pour accéder à cette autorisation d'absence.

o ***Départ et retour des absences de longue durée liées à la parentalité***

Au préalable, il est rappelé que les salariés concernés par un congé de maternité ou parental à temps complet ou à temps partiel ne doivent subir aucune discrimination du fait de l'utilisation de ces mesures prévues par la loi.

Une attention particulière doit être portée aux salariés partant ou revenant d'absences de longue durée liées à la parentalité (à savoir notamment les congés maternité, d'adoption, parental d'éducation, de présence parentale), afin que ces congés n'affectent pas leur déroulement de carrière et évolution professionnelle au sein du Groupe. En effet, ces congés sont une source de bien-être familial mais peuvent constituer des périodes de perte de connaissance professionnelle qui peuvent devenir des obstacles à la poursuite de l'évolution professionnelle.

Cette attention particulière doit également porter sur leurs besoins en matière de formation. L'accès aux formations doit notamment pouvoir être facilité si besoin.

**Avant le départ en congé maternité ou parental** : au plus tard 30 jours avant le départ (si la date est connue), le salarié sera reçu par sa hiérarchie, avec le soutien du RH de proximité, afin d'évoquer les dispositions concernant le départ, la durée du congé et les modalités relatives au retour de ce congé. A cette occasion, la situation du salarié au regard du régime mutuelle sera évoquée.

Concernant les besoins de formation détectés lors de cet entretien et validés par la hiérarchie, ils devront être planifiés dans les 6 mois suivant le retour du salarié, sauf si l'entretien de retour permet d'identifier une formation plus pertinente et réalisable dans le même délai.

**Pendant le congé maternité ou parental** : Les salariés qui le souhaitent peuvent, pendant la durée de leur congé, consulter depuis leur domicile les informations générales concernant la vie de l'entreprise.

En outre, durant le congé parental, afin de conserver un lien régulier avec son établissement, le salarié pourra bénéficier, sur demande, chaque année, d'un rendez-vous avec son responsable hiérarchique et/ou les équipes ressources humaines locales.

Enfin, à la demande du salarié, il pourra être reçu en entretien par son manager dans les 30 jours précédant sa reprise d'activité afin de préparer au mieux son retour.

Ces différents moments d'échanges permettront au salarié de conserver un lien avec la vie de l'établissement et de pouvoir exprimer et préparer un retour au travail, le temps voulu.

Par ailleurs, il est rappelé que la période d'absence du salarié pour un congé de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant, d'adoption, ou un congé parental d'éducation est intégralement prise en compte pour le calcul de la durée du travail servant à déterminer l'alimentation du Compte Personnel de Formation.

Enfin, ces absences, sous réserve qu'elles ne dépassent pas l'année civile, sont également prises en compte dans le cadre des entretiens annuels d'évaluation et plus particulièrement pour l'appréciation de l'atteinte des objectifs fixés au salarié.

**Au retour de congé maternité ou parental du salarié**, un entretien de développement professionnel (inséré dans l'Appli Carrière) sera réalisé par sa hiérarchie, avec le soutien du RH de proximité. Cet entretien a pour objectif notamment :

- d'informer les salariés des éventuels changements ayant eu lieu sur son établissement /sa direction,
- d'évaluer les compétences à développer,
- d'établir les besoins en formation,
- d'indiquer les souhaits de mobilité,
- de faire part de besoins éventuels en matière d'aménagement de poste et/ou d'équilibre de vie professionnelle et vie privée.

Pour les salariés qui reviennent de congé maternité ou de congé parental, la procédure de retour à l'emploi est présentée dans le Guide de la parentalité remis par le manager ou le RH de proximité, à l'annonce de l'arrivée du nouvel enfant. Une mise à jour de ce Guide de la parentalité sera réalisée régulièrement.

*Indicateur de suivi :*

- Nombre d'entretiens de développement réalisés au retour des congés maternité et/ou parentaux.

- ***Le congé de paternité et d'accueil de l'enfant : mieux accompagner la paternité pour le 2ème parent ou le conjoint accueillant***

La loi du 14 décembre 2020 a allongé la durée du congé de paternité et d'accueil de l'enfant pour les enfants nés depuis le 1er juillet 2021 ou dont la naissance était prévue à compter de cette date. Il est désormais d'une durée maximale de 25 jours calendaires pour la naissance d'un enfant, et de 32 jours calendaires pour une naissance multiple. Il doit dorénavant être pris dans les 6 mois de la naissance de l'enfant. Le congé de paternité et d'accueil de l'enfant est précédé d'un congé de naissance d'une durée de 3 jours.

Il est précisé que ce congé de paternité et d'accueil de l'enfant est ouvert non seulement au père de l'enfant, mais également, au conjoint ou concubin de la mère ou à la personne liée à elle par un Pacs (homme ou femme), s'ils sont salariés. Dans le cas particulier d'un couple de femmes ayant eu recours à une assistance médicale à la procréation, le congé de paternité et d'accueil de l'enfant est ouvert à la femme à l'égard de laquelle la filiation de l'enfant a été établie par reconnaissance conjointe.

Il est convenu que les 11 premiers jours de ce congé (les 18 premiers jours en cas de naissance multiple) seront rémunérés à 100% de la rémunération, sous déduction de l'indemnité sécurité sociale.

En outre, en cas d'hospitalisation immédiate de l'enfant après la naissance, un congé supplémentaire de 30 jours est prévu. Ce congé supplémentaire d'hospitalisation sera rémunéré à 100% de la rémunération, sous déduction des indemnités journalières de sécurité sociale.

*Indicateurs de suivi :*

- Nombre total de congé paternité et d'accueil de l'enfant, par sexe et par CSP ;
- Nombre de congés de 25 et 32 jours par sexe et par CSP ;
- Nombre de congés d'hospitalisation immédiate par sexe et par CSP.

***o Le congé d'adoption***

Le salarié qui se voit confier un enfant par l'Agence française de l'adoption, le service d'aide sociale à l'enfance, un organisme français autorisé pour l'adoption ou par décision de l'autorité étrangère compétente, bénéficie d'un congé d'adoption d'une durée minimale de 16 semaines et dont la durée varie, conformément aux dispositions légales, au nombre d'enfant(s) qu'il a déjà à charge, le nombre d'enfants adoptés et la répartition ou non du congé entre les deux parents.

Le congé d'adoption débute au plus tôt dans les 7 jours précédant l'arrivée de l'enfant dans le foyer et peut être pris au plus tard dans les 8 mois suivant cette date d'arrivée.

Le salarié doit adresser sa demande de congé d'adoption à son employeur par lettre recommandé avec accusé de réception, remise en main propre ou par tout autre dispositif conférant date certaine en précisant le motif de l'absence et la date à laquelle le congé d'adoption débute.

Le contrat de travail est suspendu pendant le congé d'adoption, sans maintien de rémunération par l'employeur.

Au terme du congé d'adoption, le salarié retrouve son emploi précédent ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente. Il bénéficie pendant son absence des mêmes augmentations que celles accordées aux autres salariés relevant de la même catégorie professionnelle.

- ***Accompagner les femmes qui souhaitent allaiter***

Les femmes souhaitant continuer à allaiter leur enfant après la reprise du travail bénéficieront, jusqu'aux 12 mois de l'enfant, de facilités de gestion des horaires dans la limite d'une heure par jour.

Le temps accordé pour l'allaitement est organisé en 2 plages horaires dans la journée, déterminées par accord entre la collaboratrice et son manager.

Le manager devra tenir compte des contraintes liées à l'allaitement pour accorder ce temps au moment le plus approprié pour la salariée, tout en tenant compte des contraintes opérationnelles.

Par ailleurs, conformément à la législation, un lieu sera défini et aménagé afin d'accueillir les femmes concernées.

- ***Mesures spécifiques pour les grandes étapes scolaires***

A l'entrée à la crèche, en première année de maternelle, au cours préparatoire et en 6ème, une absence autorisée est accordée aux parents (père ou mère ou détenteur de l'autorité légale) qui le demandent, et sur justificatif, pour accompagner leur enfant.

Elle est rémunérée dans la limite de 3 heures de travail effectif.

- ***Faire évoluer les représentations autour de la parentalité***

Conscientes des enjeux sociétaux du thème de l'Égalité professionnelle, les Parties entendent pouvoir utiliser les mesures négociées pour :

- Déculpabiliser les parents dans leur rôle professionnel et encourager les hommes à jouer leur rôle familial ;
- Faire mieux vivre le droit à la déconnexion, en particulier sur le respect des horaires de réunions entre 9h et 18h maximum, sauf urgence et activité spécifique.

*Mesure spécifique :*

- Remise systématique du nouveau Guide de la parentalité, par le manager ou le RH de proximité, à chaque annonce de l'arrivée d'un enfant aux futurs parents.

**Article 3.5.4 : Mesures en faveur de la santé au féminin**

- ***Autorisations d'absences***

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

Afin de soutenir ces femmes et d'améliorer leur bien-être au travail, les Parties ont mis en place, par accord du 12 juillet 2023, des autorisations d'absence pour leur permettre de gérer ces situations de manière appropriée. Les parties entendent reconduire ces mesures en les modifiant à la marge, dans les conditions reprises ci-après.

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

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

- **Autorisation d'absence pour les salariés ayant recours à la procréation médicalement assistée (PMA)**

Conformément à l'article L.1225-16 du Code du travail, les salariés bénéficiant d'une assistance médicale à la procréation bénéficient d'une autorisation d'absence pour se rendre aux actes médicaux nécessaires, pour chaque protocole de parcours d'assistance médicale.

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

Ces absences n'entraînent aucune diminution de la rémunération (y compris sur les éventuelles primes de fin d'année et de vacances qui seraient applicables) et sont assimilées à une période de travail effectif pour la détermination de la durée des congés payés ainsi que pour les droits légaux ou conventionnels acquis par le ou la salarié(e) au titre de son ancienneté dans l'entreprise.

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

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

- **Arrêt maladie des femmes ayant eu une fausse couche**

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

C'est la raison pour laquelle la loi n° 2023-567 du 7 juillet 2023 visant à favoriser l'accompagnement psychologique des femmes victimes de fausse couche prévoit la suppression du délai de carence pour le versement des indemnités journalières de sécurité sociale en cas d'interruption spontanée de grossesse ayant lieu avant la 22e semaine d'aménorrhée.

En l'absence de précision dans la loi, le complément employeur aux indemnités journalières de sécurité sociale reste régi par les règles légales et conventionnelles applicables dans l'entreprise.

- **Autorisation d'absence pour les femmes souffrant d'endométriose**

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

Dans l'attente d'un éventuel texte législatif en la matière, les Parties conviennent que la salariée souffrant d'endométriose médicalement diagnostiquée, et bénéficiant de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés instituée par l'article L. 5212-2 du Code du travail au titre de leur maladie, pourra bénéficier de 12 jours d'absence autorisée par année civile, utilisés à la convenance de la salariée concernée dans la limite de 2 jours par mois.

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

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

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

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

*Indicateur de suivi :*

- Nombre de salariés ayant eu recours à une autorisation d'absence en faveur de la santé au féminin dans chaque entité juridique par CSP et par sexe.

o ***Communication et sensibilisation***

Dans le but de promouvoir la sensibilisation autour des enjeux de la santé au féminin, des actions de communication spécifiques sont menées :

- **Actions de sensibilisation des managers et des RH de proximité**

Les managers et les RH de proximité sont sensibilisés aux spécificités liées à la santé au féminin. A ce titre, un guide de la santé au féminin est mis à disposition de l'ensemble des managers et des RH de proximité afin de faciliter leur compréhension des différentes situations visées.

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

- **Campagne de communication interne pour tous les salariés**

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

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

Des webinaires traitant de l'endométriose mais également de la ménopause et de l'andropause seront par ailleurs organisés et mis à disposition de l'ensemble des salariés du groupe.

En parallèle de la santé féminine, des campagnes de sensibilisation seront régulièrement organisées sur les maladies redoutées (à savoir le cancer, l'infarctus, l'AVC, la transplantation d'un organe vital, la sclérose en plaques, l'insuffisance rénale, la maladie de Parkinson et la maladie d'Alzheimer), afin d'informer les salariés, quel que soit leur sexe, de l'importance du dépistage.

Dans cette optique de dépistage, la Direction s'engage par ailleurs à faciliter la pose de jours de congés ou de repos supplémentaires pour permettre aux salariés de se rendre à leurs rendez-vous de dépistage. Le manager pourra également aménager le planning si nécessaire, sous réserve des contraintes opérationnelles du service.

- **Accès à une plateforme d'aide et de soutien**

Les Parties réitèrent l'importance de l'accompagnement des salariés en cas de difficultés d'ordre social ou psychologique. Dans ce cadre, les salariés concernés par l'une des problématiques visées dans le présent article peuvent accéder à une plateforme de soutien psychologique anonyme et gratuite animée par des psychologues diplômés et des assistants sociaux.

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

Des campagnes ou actions de communication visant à rappeler l'existence de cette plateforme sont organisées auprès des salariés. L'orientation des salariés concernés vers cette plateforme sera par ailleurs renforcée.

- **Information de la médecine du travail**

Les centres de médecine du travail seront informés des dispositifs relatifs à la santé au féminin existant au sein du groupe Carrefour.

**Article 3.5.5 : Accompagner les aidants**

La loi n° 2005-102 du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées a rendu officiel la place et le rôle des aidants familiaux.

Ainsi, aux termes de l'article R. 245-7 du Code de l'action sociale et des familles, est considéré comme un aidant familial, le conjoint, le concubin, la personne avec laquelle le bénéficiaire a conclu un PACS, l'ascendant, le descendant ou le collatéral jusqu'au 4ème degré du bénéficiaire, ou l'ascendant, le descendant ou le collatéral jusqu'au 4ème degré de l'autre membre du couple qui apporte l'aide humaine et qui n'est pas salarié pour cette aide.

Par ailleurs, une définition du proche aidant d'une personne âgée a été introduite à l'article L. 113-1-3 du Code de l'action sociale et des familles par la loi du 28 décembre 2015 relative à l'adaptation de la société au vieillissement. Aux termes de cet article, est considéré comme proche aidant d'une personne âgée son conjoint, le partenaire avec qui elle a conclu un PACS ou son concubin, un parent ou un allié, définis comme aidants

familiaux, ou une personne résidant avec elle ou entretenant avec elle des liens étroits et stables, qui lui vient en aide, de manière régulière et fréquente, à titre non professionnel, pour accomplir tout ou partie des actes ou des activités de la vie quotidienne.

En France, le nombre de personnes qui apportent de l'aide à un proche en perte d'autonomie est estimé à 11 millions selon le dernier baromètre BVA / Fondation April. Compte tenu de l'évolution de la démographie, une part de plus en plus grande de la population est concernée.

Dans la mesure où plus d'un aidant sur deux est en activité professionnelle et près d'un salarié sur cinq est proche aidant, il s'agit d'un enjeu pour les entreprises qui ont un rôle en matière d'accompagnement de leurs salariés aidants.

Le soutien de ces aidants constitue donc un défi crucial pour la société française au sens large, mais également pour les différentes sociétés du Groupe Carrefour parties au présent accord.

Si des congés et des prestations sociales sont prévus pour les situations d'aidance, leur utilisation se révèle limitée, notamment parce que 69% des aidants ignorent qu'ils le sont, les dispositifs sont encore peu connus et les démarches apparaissent trop complexes ou trop peu accessibles.

Le groupe Carrefour est attentif aux salariés qui auraient besoin de se rendre disponibles pour assister un proche en difficulté.

C'est pourquoi les Parties entendent rappeler les dispositifs légaux existant à la date de signature des présentes à disposition des salariés aidants, et les compléter de mesures complémentaires.

- ***Rappel des dispositifs à disposition des salariés aidants***

- **Le congé de proche aidant** permet à un salarié de suspendre temporairement son contrat de travail pour s'occuper d'un proche présentant un handicap ou une perte d'autonomie.

Il est ouvert à tout salarié, sans condition d'ancienneté.

La personne aidée peut être :

- son conjoint, concubin ou partenaire lié par un pacte civil de solidarité (PACS) ;
- son ascendant ;
- un enfant à charge ;
- son collatéral jusqu'au 4ème degré ;
- l'ascendant, le descendant ou le collatéral jusqu'au 4ème degré de son conjoint, concubin ou partenaire lié par un PACS ;
- la personne âgée ou la personne handicapée avec laquelle il réside ou entretient des liens étroits et stables, à qui il vient en aide de manière régulière et fréquente à titre non professionnel pour accomplir tout ou partie des actes ou des activités de la vie quotidienne.

La personne aidée doit résider en France de façon stable et régulière.

Sauf dispositions conventionnelles de branche plus favorables, les conditions de mise en œuvre du congé de proche aidant sont fixées comme suit.

La durée maximale du congé est de 3 mois. Le congé peut être renouvelé, à l'initiative du salarié, dans la limite d'une durée fixée à un an pour l'ensemble de la carrière du salarié aidant.

Le salarié qui souhaite bénéficier du congé de proche aidant doit informer son employeur par tout moyen conférant date certaine, au moins 15 jours avant le début du congé :

- de sa volonté de suspendre son contrat de travail ;
- le cas échéant, de sa demande de fractionnement ou de transformation à temps partiel de son contrat de travail (sous réserve de l'accord de l'employeur) ;
- de la date de son départ en congé.

Il doit joindre à sa demande les documents visés à l'article D. 3142-8 du Code du travail.

En cas de renouvellement du congé de façon successive, le salarié doit informer l'employeur de la prolongation du congé par tout moyen conférant date certaine au moins 15 jours avant le terme initialement prévu.

En cas de renouvellement non successif, le délai de prévenance est d'un mois minimum.

Par exception, le congé débute ou peut être renouvelé sans délai en cas :

- de dégradation soudaine de l'état de santé de la personne aidée, constatée par écrit par un médecin qui établit un certificat médical ;
- de situation de crise nécessitant une action urgente du proche aidant, constatée par écrit par un médecin qui établit un certificat médical ;
- ou de cessation brutale de l'hébergement en établissement dont bénéficiait la personne aidée, attestée par le responsable de cet établissement.

Le salarié peut mettre fin de façon anticipée au congé de proche aidant ou y renoncer dans l'un des cas suivants :

- Décès de la personne aidée ;
- Admission dans un établissement de la personne aidée ;
- Diminution importante des ressources du salarié ;
- Recours à un service d'aide à domicile pour assister la personne aidée ;
- Congé de proche aidant pris par un autre membre de la famille.

Le salarié informe alors l'employeur de son souhait de mettre fin à son congé, au moins un mois avant la date à laquelle il entend mettre fin à son congé, sauf dispositions conventionnelles de branche plus favorables. En cas de décès de la personne aidée ou en cas de diminution importante des ressources du salarié, ce délai est ramené à deux semaines.

La durée du congé de proche aidant est prise en compte pour le calcul des avantages liés à l'ancienneté. Le salarié conserve le bénéfice de tous les avantages qu'il avait acquis avant le début du congé.

- **Le congé de solidarité familiale** permet au salarié de s'absenter pour assister l'un de ses proches en fin de vie. Le proche doit se trouver en phase avancée ou terminale d'une affection grave et incurable, quelle qu'en soit la cause.

Le salarié peut demander à bénéficier du congé de solidarité familiale pour s'occuper d'une des personnes suivantes :

- Ascendant ;
- Descendant ;
- Frère ou sœur ;
- Personne partageant le même domicile ou l'ayant désigné comme sa personne de confiance.

Le salarié doit informer son employeur de son souhait de prendre un congé de solidarité familiale au moins quinze jours avant le début du congé, par tout moyen conférant date certaine. Toutefois, en cas d'urgence absolue constatée par écrit par le médecin traitant de la personne assistée, le congé débute ou peut être renouvelé sans délai.

La durée du congé est fixée par le salarié dans la limite de trois mois, renouvelable une fois, sauf dispositions conventionnelles de branche plus favorables.

Dans le cadre de sa demande, le salarié doit indiquer à son employeur les informations suivantes :

- Sa volonté de suspendre son contrat de travail pour bénéficier du congé de solidarité familiale ;
- Sa date de départ en congé ;
- Le cas échéant, sa demande de fractionnement du congé ou de transformation du congé en travail à temps partiel (sous réserve de l'accord de l'employeur) ;
- Sa date prévisible de retour.

Le salarié doit accompagner sa demande d'un certificat médical établi par le médecin traitant de la personne qu'il assiste. Ce certificat doit attester que cette personne souffre d'une pathologie mettant en jeu son pronostic vital ou qu'elle est en phase avancée ou terminale d'une affection grave et incurable.

Le congé prend fin soit à l'expiration de la durée maximale de trois mois, soit dans les trois jours qui suivent le décès de la personne assistée (sans préjudice du bénéfice des dispositions relatives aux congés pour événements familiaux), soit à une date antérieure choisie par le salarié. En cas de modification de la date prévisible du retour dans l'entreprise, le salarié doit informer l'employeur au moins trois jours avant la date initialement prévue de son retour.

À la fin du congé, le salarié retrouve son emploi précédent ou, à défaut, un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente. Il peut bénéficier d'un entretien professionnel avec son employeur consacré à ses perspectives d'évolution professionnelle.

Il conserve le bénéfice de tous les avantages acquis avant le début de son congé. La durée du congé est prise en compte pour la détermination des avantages liés à l'ancienneté.

- **Le congé enfant malade** bénéficie au salarié dont l'enfant est malade. Les Parties entendent renvoyer aux dispositions des conventions collectives de branche et/ou des accords collectifs d'entreprise applicables au sein de chaque société du Groupe.

- **Le congé de présence parentale** est ouvert au salarié dont l'enfant à charge est atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité rendant indispensable une présence soutenue et des soins contraignants.

Un enfant est considéré à charge lorsque le salarié en a la charge effective et permanente. A ce titre, l'enfant doit répondre aux trois conditions cumulatives suivantes :

- Avoir moins de 20 ans ;
- Ne pas percevoir un salaire mensuel brut supérieur à 55% du Smic horaire x 169 (à la date de signature du présent accord : 1 104,25€) ;
- Ne pas bénéficier à titre personnel d'une allocation logement ou d'une prestation familiale.

Aucune condition d'ancienneté n'est exigée du salarié pour bénéficier de ce congé.

Le salarié doit faire sa demande de congé de présence parentale par lettre recommandée avec accusé de réception ou remise contre récépissé auprès de son employeur au moins dix jours avant la date souhaitée de début du congé.
Le salarié doit joindre à sa demande un certificat médical qui atteste des éléments suivants :

- Particulière gravité de la maladie, de l'accident ou du handicap ;
- Nécessité d'une présence soutenue auprès de l'enfant et des soins contraignants.

Le congé est attribué pour une période maximale de 310 jours ouvrés dans la limite maximale de trois ans. Il peut être pris en une ou plusieurs fois.

Le certificat médical doit préciser la durée prévisible du traitement de l'enfant du salarié, la durée du congé étant égale à la durée du traitement. En cas de prolongation du congé au-delà de la durée prévue dans le certificat médical, le salarié doit prévenir son employeur dans les mêmes conditions que pour sa demande initiale.

Le salarié peut, avec l'accord de son employeur, transformer le congé en période d'activité à temps partiel ou le fractionner par demi-journée.

Chaque fois que le salarié souhaite prendre une demi-journée, un jour ou plusieurs jours de congé, il doit en informer l'employeur au moins 48 heures à l'avance.

Aucun délai de prévenance n'est par contre exigé en cas de dégradation soudaine de l'état de santé de l'enfant ou de situation de crise nécessitant sa présence sans délai.

Le salarié peut bénéficier d'un autre congé de présence parentale (soit 620 jours au total) à la fin de la période initiale de trois ans. Il peut également bénéficier d'un autre congé de présence parentale (soit 620 jours au total) s'il utilise la réserve de 310 jours avant la fin des trois ans du congé initial.

Ce renouvellement est possible dans l'un des cas suivants :

- Soit en cas de rechute ou récidive de la pathologie de l'enfant ;
- Soit lorsque la gravité de la pathologie de l'enfant nécessite toujours une présence soutenue et des soins contraignants.

A l'issue du congé de présence parentale, le salarié retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

En cas de décès de l'enfant ou de diminution importante des ressources du foyer, le salarié qui a adressé une demande motivée à l'employeur deux semaines au moins avant la date de sa reprise, retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

La durée du congé de présence parentale est prise en compte en totalité pour la détermination des droits que le salarié tient de son ancienneté dans l'entreprise.

Le salarié conserve le bénéfice de tous les avantages qu'il avait acquis avant le début du congé.

- **Le don de jours de congés** permet également au salarié aidant de bénéficier de jours de repos auquel un autre salarié de la même entreprise a renoncé.

Pour bénéficier de ce don de jours de repos, le salarié aidant doit remplir l'une des trois conditions suivantes :

- assumer la charge d'un enfant âgé de moins de 20 ans qui est atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident grave, qui rendent indispensables une présence soutenue et des soins contraignants ;
- avoir un enfant âgé de moins de vingt-cinq ans qui est décédé ou avoir à charge effective et permanente une personne de moins de 25 ans qui est décédée (dans cette hypothèse, le salarié aidant peut bénéficier du don de jours au cours de l'année suivant la date du décès) ;
- venir en aide à une personne atteinte d'une perte d'autonomie ou présentant un handicap lorsque cette personne est, pour le salarié aidant, l'une de celles mentionnées aux 1° à 9° de l'article L. 3142-16 du Code du travail.

Le don peut porter sur tous les jours de repos non pris, à l'exception des quatre premières semaines de congés payés. Ainsi, peuvent faire l'objet d'un don les jours correspondant à la cinquième semaine de congés payés, les jours de repos accordés dans le cadre d'un dispositif de réduction du temps de travail (RTT ou RS), les jours de congés conventionnels, les autres jours de récupération non pris et les jours de repos provenant d'un compte épargne temps.

Le salarié qui souhaite faire un don à un autre salarié doit en faire la demande à son employeur. Le salarié aidant qui bénéficie d'un don de jours de repos doit quant à lui adresser à son employeur les documents justifiant sa situation d'aidant.

- ***Dispositifs complémentaires au bénéfice des salariés aidants***

Les Parties entendent compléter les dispositifs légaux rappelés ci-dessus, afin d'accompagner au mieux les salariés aidants.

Ainsi, afin de permettre aux salariés aidants d'être informés de leurs droits et notamment des différents congés dont ils sont susceptibles de bénéficier, et de sensibiliser tous les salariés, y compris les managers et RH de proximité, à la situation des salariés aidants, une communication spécifique sera réalisée. Une formation à destination des RH de proximité et des managers sera également proposée.

Par ailleurs, une Foire Aux Questions (FAQ) sera mise en place afin de répondre aux questions que les salariés pourraient se poser concernant les situations d'aidance et les droits et démarches afférents.

Les RH de proximité se tiendront également à la disposition des salariés aidants pour répondre à leurs questions. Dans ce cadre, les informations échangées sur la situation des salariés aidants ou de la personne aidée seront traitées conformément aux législations applicables.

En application et dans la limite des dispositions conventionnelles applicables dans leur société d'appartenance, les salariés aidants familiaux auront également la possibilité d'aménager leurs horaires et leur temps de travail, en conciliation avec leur manager, afin de concilier au mieux leurs impératifs de salariés aidants et leurs impératifs professionnels et faciliter la gestion de leur quotidien.

Les salariés aidants familiaux pourront en outre, sous réserve de l'accord de leur employeur, prendre de manière anticipée les congés payés qu'ils auront acquis en cours de période d'acquisition, avant que ne soit ouverte la période de prise des congés payés.

Dans la limite des dispositions conventionnelles applicables dans leur société d'appartenance, les jours épargnés au Compte Épargne Temps pourront être utilisés par le salarié aidant pour indemniser tout ou partie d'un congé d'aidance (congé de solidarité familiale, congé de présence parentale ou congé de proche aidant).

En complément, les Parties rappellent que le Groupe Carrefour met à disposition des salariés les services d'une cellule d'écoute et de soutien psychologique par téléphone. Cette cellule est constituée d'une équipe de psychologues au service des salariés. Ce service entièrement anonyme, confidentiel et gratuit pour le salarié, est en accès libre et direct, disponible 24h/24 et 7j/7. Les salariés en situation d'aidance ressentant un besoin d'écoute psychologique sont naturellement invités à contacter cette cellule.

Les salariés aidants pourront également utiliser les services d'accompagnement spécifiques mis à disposition par le régime complémentaire de frais de santé et de prévoyance en vigueur, pour les aider dans leurs démarches administratives.

Enfin, les salariés ayant le statut de proche aidant familial pourront, sur présentation des justificatifs afférents, bénéficier d'une indemnité de garde de la personne aidée en cas d'absence du salarié en raison de sa présence en formation, dans les conditions ci-après.
Cette indemnité est destinée à couvrir d'éventuels frais de garde supplémentaires (comme notamment les frais de garde, les frais de repas…) qui seraient générés par le départ en formation du salarié bénéficiaire, et notamment au regard d'un temps de déplacement et/ou de présence en formation différent des horaires habituels du salarié.

Le versement de l'indemnité se fait sur la base du montant réellement facturé et dans la limite des montants ci-dessous. Le montant maximum de cette indemnité s'apprécie par foyer et par journée de formation et s'établit comme suit :

- 29€ brut pour un proche aidé ;
- 40€ brut pour deux proches aidés ;
- 51€ brut pour trois proches aidés ;
- 62€ brut pour quatre proches aidés et plus.

Les conditions d'obtention de cette indemnité impliquent que le salarié se voit remettre par son service RH un formulaire de demande d'indemnité de garde. Il devra le compléter avec les justificatifs correspondants en précisant les frais supplémentaires engagés et le remettre à son service RH pour validation de la direction.

Le paiement apparaîtra sur le bulletin de paie du salarié.

*Indicateurs de suivi :*

- Nombre de congés de présence parentale dans chaque entité juridique par CSP et par sexe ;
- Nombre de congés proches aidants dans chaque entité juridique par CSP et par sexe ;
- Nombre de bénéficiaires de l'indemnité garde de la personne aidée dans chaque entité juridique par CSP et par sexe.

Article 3.6 : Représentation équilibrée des femmes et des hommes dans les équipes dirigeantes

La loi du 24 décembre 2021 visant à accélérer l'égalité économique et professionnelle a fixé de nouvelles obligations pour les entreprises employant au moins 1000 salariés pour le troisième exercice consécutif. Pour mémoire, ces entreprises doivent :

- Depuis le 1er mars 2022, publier annuellement les écarts éventuels de représentation entre les femmes et les hommes parmi, d'une part, les cadres dirigeants et, d'autre part, les membres des instances dirigeantes au sens de la loi précitée, étant précisé que ces écarts sont rendus publics sur le site internet du ministère chargé du travail.

- À partir du 1er mars 2026, atteindre un objectif chiffré de 30% de femmes parmi, d'une part, les cadres dirigeants et, d'autre part, les membres des instances dirigeantes, étant précisé que lorsque l'entreprise obtient un résultat inférieur, des objectifs de progression et mesures de correction doivent être définis.

- À partir du 1er mars 2029, atteindre un objectif chiffré de 40% de femmes parmi, d'une part, les cadres dirigeants et d'autre part, les membres des instances dirigeantes, étant précisé que lorsque l'entreprise obtient un résultat inférieur, des objectifs de progression et mesures de correction doivent être définis.

Le Groupe Carrefour comptant des entreprises soumises à ces obligations, il applique et entend les appliquer pour le futur à chacune des sociétés concernées, aux échéances fixées par la loi.

A ce titre, ces sociétés concernées s'engagent notamment à publier leurs résultats sur le site internet institutionnel du Groupe Carrefour ainsi qu'à la commission de suivi du présent accord.

Article 3.7 : Mesures de protection spécifiques

**Article 3.7.1 : Accompagner les victimes et sensibiliser toute l'entreprise aux violences conjugales**

271 000 victimes de violences conjugales ont été enregistrées en 2023 par les forces de sécurité, soit une augmentation de 10 % par rapport à l'année précédente.

Les violences conjugales peuvent prendre différentes formes : physiques, psychologiques, sexuelles, verbales et/ou économiques.

Ainsi, en 2023, deux tiers de ces violences étaient des violences physiques, 31 % des violences verbales ou psychologiques et 4 % des violences sexuelles. La grande majorité des victimes étaient des femmes (85 %) et les mis en cause le plus souvent des hommes (86 %). En moyenne, seule une victime sur six de violences conjugales a porté plainte.
Pour l'année 2023, on dénombre 115 victimes de mort violente au sein d'un couple, majoritairement des femmes (81%).

Chaque situation est spécifique. Les victimes et les auteurs appartiennent à toutes les catégories sociales et peuvent être des femmes ou des hommes.

Ces violences ont aussi un impact sur le travail (retard, absentéisme, baisse de la productivité et crainte de perdre son emploi, inquiétude des collègues, repli sur soi, refus de participer à certains événements, frein à la promotion professionnelle…).

42% des victimes de violences conjugales en ont discuté avec quelqu'un au travail, le plus souvent avec leurs collègues ou leurs supérieurs.

Face à ce fléau, le Gouvernement français a lancé en 2019 un Grenelle contre les violences faites aux femmes, et annoncé 30 mesures concrètes pour en venir à bout, sur les thématiques suivantes :

- Eduquer à la non-violence et à l'égalité entre les filles et les garçons ;
- Libérer la parole des victimes et favoriser la révélation des violences ;
- Protéger les victimes dès le dépôt de plainte ;
- Une prise en charge médico-sociale renforcée ;
- Une justice plus protectrice ;
- Prendre en compte l'impact des violences conjugales sur les enfants et les liens familiaux ;
- Un suivi et une prise en charge des auteurs pour traiter le problème des violences conjugales dans sa globalité et mieux prévenir le risque de récidive ;
- Protéger les femmes victimes de violences y compris au travail ;
- Protéger les victimes de violences en situation de handicap.

De nouvelles mesures contre les violences faites aux femmes ont été annoncées en septembre 2021 et un site dédié arretonslesviolences.gouv.fr a été créé pour orienter les victimes vers des numéros d'appel ou la plateforme de signalement en ligne des violences conjugales, sexuelles ou sexistes.

Conscient de la nécessité d'action de toute la société pour enrayer ce phénomène, Carrefour s'engage depuis de nombreuses années dans la lutte contre les violences faites aux femmes :

- L'entreprise est membre de l'initiative européenne CEASE et du réseau 1in3Women piloté en France par FACE. Alexandre Bompard a signé la charte de ce réseau qui lutte contre les violences faites aux femmes. Ce faisant, l'entreprise s'engage à sensibiliser sur ces violences en son sein, auprès de ses partenaires, de ses clients, et s'engage à faciliter l'accès aux associations spécialisées qui peuvent soutenir nos collaboratrices victimes de violences conjugales. Fin 2023, Carrefour s'est engagé en tant que membre du Comité Exécutif du réseau 1in3Women ;

- Carrefour a également signé le renouvellement de l'accord avec UNI Global Union, qui renforce les dispositions existantes sur le dialogue social, le respect des droits fondamentaux chez Carrefour, chez ses fournisseurs de produits contrôlés et ses franchisés internationaux. Il réaffirme les mesures en faveur de la promotion de la diversité, la santé, la sécurité, la qualité de vie au travail et notamment la lutte contre les violences faites aux femmes ;

- Carrefour est engagé depuis 2021 auprès de la Fédération Nationale Solidarité Femmes (FNSF), un réseau de 84 associations, qui partout en France accueillent, accompagnent et hébergent les femmes victimes de violences et leurs enfants. La FNSF gère notamment le 3919, numéro d'écoute national destiné aux femmes victimes de violences.

*Les mesures spécifiques :*

- Dans le cadre du présent accord, Carrefour informera/sensibilisera l'ensemble de ses salariés à identifier et accompagner les victimes de violences conjugales.

Ainsi, un guide intitulé "Pas de sexisme, harcèlement sexuel au travail, ensemble on y travaille" a été mis à la disposition de chaque salarié à la signature de l'accord collectif en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes de 2020. Il sera actualisé régulièrement.

En 2022, et dans le cadre de notre partenariat, des "Fiches Réflexes" ont été co-construites avec la FNSF et mises à la disposition de tous les salariés du Groupe.

Ce livret, fruit d'un travail réalisé avec des groupes RH et opérationnels multi format, aborde les 4 situations suivantes :

- Je suppose que mon/ma collègue est victime de violences conjugales
- Mon/ma collègue victime de violences conjugales m'en parle mais ne souhaite pas aborder sa problématique auprès de son ou sa manager : que faire?
- Mon/ma collègue victime se confie à son manager : que faire ?
- Mon/ma collègue se trouve dans une situation de danger ou d'urgence, que faire?

Des affiches de sensibilisation ont été et seront diffusées pour :
- encourager les personnes à réagir lorsqu'elles sont témoins de violences domestiques et ainsi promouvoir un environnement de travail bienveillant,
- exposer les statistiques européennes pour expliquer aux salariés que le problème peut toucher tout le monde, partout,
- apporter aux victimes et aux salariés des ressources/contacts pour obtenir de l'aide et des conseils pour réagir face à un/une collègue victime de violences conjugales.

Par ailleurs, Carrefour rappellera à tous ses salariés les dispositifs d'accompagnement et d'écoute à destination des victimes de violences :

- Numéro national 3919 : Numéro d'écoute national destiné aux femmes victimes de violences (toutes les violences, conjugales, sexuelles, mariages forcés, mutilations sexuelles féminines, violences au travail), à leur entourage et aux professionnels concernés. Le 3919 est ouvert 24h/24 et 7j/7 et accessible aux personnes en situation de handicap.
- Le Numéro vert service d'écoute et d'accompagnement psychologique accessible 24h/24h et 7j/7 par téléphone au 0 800 30 50 23 ou par internet, en se connectant sur www.stimulus-care-services.com (nom d'utilisateur : carrefour / mot de passe : carrefour). Chaque salarié peut appeler ce numéro à tout moment dès qu'il en ressent le besoin, sur son lieu de travail ou à son domicile. Dans ce cadre, des échanges avec un psychologue et/ou un assistant social sont proposés de manière anonyme et confidentielle.

o Afin de sensibiliser tous les managers et RH de proximité, Carrefour poursuivra et à mettra à jour le e-learning spécifique sur les violences conjugales (outil disponible dans le cadre du réseau 1in3women), afin notamment de :
- définir et expliquer le phénomène des violences conjugales en Europe ainsi que ses effets sur le lieu de travail ;
- aider les managers à reconnaître les signes "avant-coureurs" ;
- soutenir et protéger les salariés victimes de violence ;
- expliquer la législation, les droits et procédures juridiques de la victime, donner les contacts des services d'appui nationaux.

○ Par ailleurs, dans le cadre de son partenariat, entre 2021 et 2023, Carrefour a organisé des sessions de sensibilisation destinées aux salariés des fonctions Ressources Humaines et Relations Sociales, dispensées par la FNSF, afin de renforcer la prise en charge des victimes de violences conjugales, faciliter la mise en relation des victimes avec les associations du réseau FNSF et accroître la visibilité du numéro d'écoute 3919.

Le programme avait pour but d'améliorer la compréhension des enjeux liés aux violences conjugales, afin de répondre aux besoins des victimes, les accueillir dans leur parole et leurs difficultés, et savoir réagir de manière adéquate, soit par une orientation rapide, soit par la mise en place de solutions d'urgence.

Ces formations ont permis de transmettre les premiers éléments essentiels pour que les participants soient en mesure d'accueillir la parole des femmes victimes de violences, en adoptant une écoute sans jugement et une réactivité appropriée face aux situations potentiellement identifiées. Ces formations seront renouvelées.

Compte tenu du succès de ce programme, Carrefour poursuivra le partenariat avec la FNSF.

- Carrefour s'engage par ailleurs à maintenir un dispositif d'aide à la recherche d'un hébergement d'urgence pour ses salariés, dont notamment les salariés victimes de violence conjugale.

Enfin, Carrefour mettra en œuvre toutes les actions nécessaires en cas de situation de danger grave pour un salarié victime de violences conjugales.

L'entreprise analysera la situation et définira les mesures à mettre en place en vue de contribuer à assurer sa sécurité (changement de poste pour supprimer un contact au public, mobilité géographique, aménagement d'horaires, orientation vers des associations d'aides aux victimes locales, ...).

Ces situations étant confidentielles et spécifiques, l'entreprise s'engage à définir un champ d'actions possibles à destination des directeurs d'établissements et population RH. Dans ce cadre de confidentialité, aucun indicateur chiffré ne sera disponible.

**Article 3.7.2 : Lutter contre les agissements sexistes et le harcèlement sexuel : le référent harcèlement sexuel et agissements sexistes**

Le harcèlement sexuel et les agissements sexistes ne s'arrêtent pas aux portes de l'entreprise : selon un sondage réalisé par le Défenseur des droits en 2024, en France, 20% des femmes actives disent avoir été confrontées à une situation de harcèlement sexuel au cours de leur vie professionnelle.

Le Défenseur des droits a également relevé que, malgré le renforcement des droits, des politiques publiques et la multiplication des actions menées en faveur des personnes LGBT ces dernières années, les actes et propos LGBTphobes persistent dans la société française. Cela se manifeste notamment par l'agrégation de comportements individuels tels que des remarques, des rires, des plaisanteries douteuses qui créent et font perdurer un climat homophobe et/ou transphobe au travail. Par ailleurs, l'accumulation et la fréquence de ces remarques sont souvent renforcées par une dynamique de groupe qui contribue à alimenter une hostilité vis-à-vis des personnes LGBT, et à créer un climat propice au harcèlement discriminatoire.

Le groupe Carrefour appliquera une politique de tolérance zéro envers toute discrimination, violence sexuelle, acte de harcèlement moral ou sexuel, agissement sexiste ou encore tout harcèlement lié à l'orientation sexuelle, commis à l'encontre de tout salarié, quel que soit son statut.

En d'autres termes, le groupe Carrefour ne restera pas passif face aux incidents signalés, indépendamment de l'identité des auteurs des faits : il s'emploiera activement à protéger et à soutenir les personnes affectées et veillera à ce que les auteurs des conduites prohibées répondent de leurs actes. Aussi, les référents CSE devront signaler aux ressources humaines les situations signalées dans le respect de la confidentialité et de la personne concernée.

Face à ce phénomène, le législateur a renforcé le cadre juridique en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes au travail en confiant aux entreprises mais également aux représentants du personnel un rôle central.

Parmi ces mesures, des référents, formés et sensibilisés sur le sujet, doivent être désignés à la fois par les entreprises (dit « référent harcèlement sexuel et agissements sexistes ») mais également parmi les membres du comité social et économique (dit « référent CSE »).

Parce que les violences sexistes et sexuelles n'ont aucune place au sein de notre groupe, les Parties souhaitent remettre en place un certain nombre de mesures fortes sur le sujet.

Afin que les victimes et les témoins puissent toujours avoir un interlocuteur et une oreille attentive, les sociétés du Groupe Carrefour dans le champ d'application du présent accord, désignent au niveau de chaque établissement distinct au sens du CSE et/ou société (pour les sociétés mono établissement), un référent chargé d'orienter, d'informer et d'accompagner les salariés en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes.

En tant qu'interlocuteur privilégié des salariés qui seraient témoins ou victimes de tels faits, il est désigné parmi les membres de la Direction des Ressources Humaines.

Le référent harcèlement sexuel et agissements sexistes a notamment pour rôle :

- d'accueillir et écouter les salariés signalant des situations de harcèlement ou d'agissements sexistes et les orienter vers les autorités compétentes ;
- d'accompagner les managers dans la gestion de ces situations ;
- de mettre en œuvre la procédure interne de l'entreprise permettant le signalement et le traitement des situations de harcèlement ou d'agissement sexiste ;
- de participer, le cas échéant, à la réalisation d'une enquête interne suite à un signalement.

Afin d'assurer ses missions, il est important que le référent harcèlement sexuel et agissements sexistes soit doté des connaissances et compétences sur le sujet.

Un module de formation obligatoire à réaliser dans le mois de la désignation est ainsi déployé à destination des référents harcèlement sexuel et agissements sexistes mais également des référents CSE.

Une attention particulière est portée à la confidentialité des informations qui sont communiquées aux référents par la victime ou le témoin de faits de harcèlement sexuel ou agissements sexistes. La formation insiste sur ce point essentiel au succès du dispositif.

Chaque société dans le champ d'application de l'accord s'engage à respecter les procédures qui sont définies à cet effet.

Afin de faciliter l'identification des référents harcèlement sexuel et agissements sexistes et des référents CSE, une liste est diffusée dans chacun des établissements et mise à jour une fois par an. Ainsi, l'adresse mail et le numéro de téléphone des référents apparaîtront au même titre que ceux du médecin du travail ou de l'inspection du travail.

Une campagne de communication et de sensibilisation des salariés sera engagée au sein de l'ensemble des sociétés concernées par le présent accord :

- pour une bonne compréhension de ce que sont les comportements illicites,
- pour permettre à chaque salarié et au management d'identifier les cas de harcèlement sexuel ou d'agissements sexistes,
- pour connaître les outils mis à leur disposition,
- pour accompagner au mieux leurs collègues victimes.

Par ailleurs, l'information à destination des salariés mentionne les services pouvant être saisis et les actions judiciaires pouvant être engagées par les salariés victimes ou témoins de faits de harcèlement sexuel ou

d'agissements sexistes. Une information complète sur le texte de l'article 222-33 du Code pénal, définissant le harcèlement sexuel, est également délivrée.

Les comportements sexistes et/ou de harcèlement sexuel avérés seront sanctionnés et pourront donner lieu, selon les cas, à l'éloignement des salariés concernés. Dans cette hypothèse, si un changement de poste ou de lieu de travail du salarié victime est envisagé pour assurer sa sécurité, il nécessitera de recueillir l'accord du salarié concerné.

**Article 3.7.3 : Lutter contre les violences externes**

Nos magasins, implantés à travers la France, sont des lieux d'accueil du public. Dans notre secteur du Commerce, les relations interpersonnelles sont au cœur de la relation de service et peuvent générer parfois des conflits avec nos clients.

Les salariées de nos magasins sont susceptibles d'être davantage exposées à ces formes de violences externes.

Par le présent accord, Carrefour souhaite ré-affirmer qu'aucune forme de violence n'est tolérée dans l'entreprise à l'encontre de quelque salarié que ce soit, quel que soit son sexe.

Chaque direction concernée s'engage à analyser ces types de violence et à définir les actions adaptées à l'égard des salariés.

*Mesure spécifique :*

Lorsqu'une situation de violence de la part de clients se présente en magasin à l'encontre de l'un des salariés, le Directeur concerné est chargé de mettre en place, le plus rapidement possible, des mesures de protection de ce salarié.

Ces mesures sont, selon les cas, définitives ou ponctuelles et peuvent aller, en fonction de la gravité des faits, jusqu'au changement de poste de travail, en accord avec la personne concernée, afin de ne plus être amené à côtoyer le client concerné.

Par ailleurs, la Direction s'engage à apporter son soutien dans le cadre d'éventuelles plaintes ou mains courantes réalisées par le salarié victime de violence de la part de clients, subie dans le cadre de l'exercice de ses fonctions.

*Mesures complémentaires :*

- Les formations SOS conflit doivent être poursuivies et rendues obligatoires pour tous les hôtes et hôtesses de caisse en magasin, les collaborateurs des Drives ainsi que les collaborateurs des services après-vente en magasins ;
- Des actions de communication ciblées pourront être engagées : (« Avec le sourire, tout est plus facile… », etc.). Ces actions devront être élaborées en concertation avec les directions marketing/clients des entités concernées pour conserver une démarche commerciale positive à l'égard de nos clients. ;Une vérification des boutons anti agression sera réalisée dans chaque entité.

**Article 3.7.4 : Code Éthique et dispositif d'alerte**

Le Groupe Carrefour étant convaincu que la diversité des profils de ses salariés est un véritable atout, il entend également, par le biais de ses outils internes, lutter contre la discrimination et favoriser l'inclusion.

A ce titre, le Groupe a en particulier mis à jour en 2024 son Code Éthique visant à définir les standards et attentes de Carrefour notamment en matière de comportement éthique et de lutte contre la discrimination.

Par ailleurs, Carrefour est doté d'un dispositif d'alerte professionnelle permettant de signaler, de manière sécurisée, toute situation ou conduite notamment contraire aux lois et réglementations en vigueur ou encore au Code Éthique et politiques internes de Carrefour, afin que cette alerte puisse être traitée efficacement et rapidement par le Groupe et qu'il lui soit, s'il y a lieu, apporté toutes les réponses appropriées. Ce dispositif d'alerte professionnelle a été mis à jour en 2024.

Carrefour poursuivra sa communication sur ces dispositifs et la formation des salariés du Groupe à ce Code Éthique et à la nouvelle procédure de recueil et de traitement des signalements.

En complément des modes de signalement externe, les Parties rappellent enfin que le groupe Carrefour s'est doté, depuis 2015, d'une ligne éthique ouverte à tous, en interne aussi bien qu'à l'égard des tiers, permettant à une personne d'informer Carrefour, en toute confidentialité et, le cas échéant, de manière anonyme, des éventuels manquements ou dysfonctionnements dont elle aurait connaissance, que ces manquements soient afférents au présent accord ou non.

Ce système d'alerte couvre toutes les thématiques et notamment le harcèlement et la discrimination. L'existence de ce dispositif permet à Carrefour de prévenir les atteintes graves et de prendre les mesures nécessaires en cas de manquement avéré.

Article 4 : Communication et sensibilisation à l'Égalité professionnelle et à la Diversité

Compte tenu de l'importance sociale et sociétale des thèmes de l'Égalité et de la Diversité, les Parties entendent rappeler l'importance de la communication sur ces sujets.

L'ensemble des actions de communication visées ci-dessous fera l'objet d'une présentation en Commission nationale Egalité professionnelle.

4.1 : Stratégie de communication interne en faveur de l'Egalité et de la Diversité

- **Actions de communication interne pour promouvoir le présent accord**

L'égalité entre les femmes et les hommes et la promotion de la diversité sont l'affaire de tous les salariés, quel que soit leur poste et leur niveau hiérarchique.

En particulier, chaque manager et chaque RH de proximité doit veiller au respect des mesures définies dans le présent accord en vue de l'amélioration de l'égalité entre les hommes et les femmes et de la promotion de la diversité.

Aussi, les managers, directeurs, employés niveau 4 et RH de proximité recevront un kit de communication et d'information sur les mesures de l'accord et leur mise en œuvre. Ils bénéficieront également d'une formation

plus complète relative au contenu de l'accord et son déploiement. Cette formation sera également dispensée aux nouveaux managers et employés niveau 4 dans les six premiers mois de leur entrée en fonction.

Carrefour s'engage par ailleurs à informer régulièrement ses salariés de leurs droits, en matière d'égalité, de diversité et d'inclusion et des avantages dont ils peuvent bénéficier au titre du présent accord.

Aussi, un travail de communication en profondeur sera effectué afin de rendre l'ensemble des dispositifs du présent accord plus accessible et visible à tous les salariés. Cette communication se matérialisera par des campagnes de communication régulières sur les thèmes de l'accord, tout au long de sa durée d'application, par tout moyen (notamment affichages, écrans, capsules vidéos, encarts paie, mais également sur le réseau social d'entreprise). A cet effet, une rubrique dédiée au présent accord sera créée sur le réseau social d'entreprise.

Ces différentes communications seront déployées au moins une fois par an auprès des salariés dans une démarche volontariste de changement des mentalités, pour sensibiliser les salariés aux enjeux de l'égalité professionnelle et de la diversité et les encourager à adopter des comportements inclusifs. Elles seront adressées aux organisations syndicales représentatives au niveau du groupe Carrefour.

En complément de cette communication globale sur l'ensemble du dispositif, les parties sont convenues de communiquer spécifiquement sur certains thèmes importants :

- Sur la parentalité : mise à jour du guide de la parentalité, pour tenir compte des mesures du présent accord et des nouvelles dispositions législatives si besoin ;
- Sur l'équilibre vie professionnelle/vie personnelle : rappel sur le droit à la déconnexion ;
- Sur la lutte contre les violences faites aux femmes : campagnes annuelles d'information et de sensibilisation ;
- Sur la sensibilisation sociale et sociétale : communication sur les biais inconscients et les stéréotypes.

Par ailleurs, Carrefour continuera à organiser des journées thématiques sur l'égalité professionnelle et la diversité, à l'instar de la journée internationale de la diversité ou de la journée nationale contre les violences faites aux femmes.

- **Engagement des salariés**

Carrefour encourage ses salariés à s'engager activement dans des groupes d'échange interne consacrés à l'égalité et la diversité, notamment sur le réseau social d'entreprise.

Ces groupes serviront de plateforme pour discuter des initiatives inclusives, proposer des idées, et mettre en lumière des actions concrètes.

A titre d'exemple, une communauté interne, dédiée à la promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes, et visant à favoriser l'échange d'expériences, la solidarité et le partage de bonnes pratiques est mise en place. Cette communauté, accessible via l'outil de communication interne au groupe Carrefour, vise à offrir un espace sur lequel les femmes et les hommes pourront échanger sur leurs expériences personnelles et bénéficier d'un soutien mutuel.

- **Rôles modèles**

Carrefour continuera de valoriser les parcours de salariés, hommes et femmes, issus ou non de la diversité, qui pourront servir de modèles et d'inspiration pour les autres salariés, démontrant ainsi que le groupe favorise la réussite de tous.

- **Engagement en faveur de l'inclusion des clients**

Carrefour continuera à proposer une expérience inclusive à ses clients, en tenant compte des besoins spécifiques de chacun, notamment en matière d'accessibilité.

4.2 : Stratégie de communication externe en faveur de l'Egalité et de la Diversité

Carrefour continuera d'organiser, de participer et/ou d'apporter son soutien à des événements et initiatives externes qui ont pour objet de promouvoir l'égalité, la diversité et l'inclusion au-delà de l'entreprise lorsqu'ils sont en ligne avec les objectifs stratégiques de la politique diversité et inclusion du Groupe.

En particulier, Carrefour a établi et entend maintenir une dynamique de mise en place et de développements de partenariats et/ou de mécénats avec des associations et des organisations et d'autres entreprises œuvrant en faveur de la diversité et l'inclusion afin d'étendre son engagement au-delà du Groupe.

Article 5 : Déploiement et suivi de l'accord

Article 5.1 : Modalités de formation / d'information

Afin d'accompagner la communication du présent accord auprès des salariés et d'en expliquer le contenu à leurs délégués, un crédit de 60 jours de formation/information sera accordé à chaque organisation syndicale représentative au niveau du groupe Carrefour ou dans l'une des sociétés visées à l'Annexe 1, qu'elle répartira entre ses délégués syndicaux d'entreprise et/ou d'établissement concernés. Ce crédit est octroyé pour toute la durée d'application de l'accord.

Les frais afférents à ces journées seront pris en charge par chaque société concernée par le présent accord, dans la limite de 200€ HT par délégué.

Article 5.2 : Indicateurs de suivi

La liste des indicateurs de suivi cités dans les articles ci-dessus figure en Annexe 2 du présent accord.

Article 5.3 : Suivi de l'accord et Commission Nationale Égalité Professionnelle

**Article 5.3.1 : Suivi dans les entités juridiques concernées**

L'application du présent accord fera l'objet d'un suivi annuel auprès des Commissions Egalité (ou Commission Politique Sociale incluant le thème Egalité) de chacune des entités juridiques incluses dans le périmètre du présent accord, ou à défaut, des comités sociaux et économiques (CSE) des sociétés concernées.

Dans les sociétés comprenant plusieurs établissements distincts, l'information annuelle et le suivi seront réalisés au sein du CSE central.

Dans ce cadre, les documents suivants seront transmis :

- Le Rapport de situation comparée de l'année échue pour la société concernée ;
- Les évolutions des indicateurs de suivi de l'accord pour la société concernée ;
- L'évolution de l'index Égalité.

**Article 5.3.2 : Suivi par la Commission Nationale Egalité Professionnelle**

Une Commission Nationale Egalité Professionnelle sera mise en place afin de suivre l'application du présent accord sur l'ensemble de son périmètre d'application.

Cette Commission sera composée d'un membre de la Direction du groupe Carrefour (qui présidera la Commission et pourra être assisté d'un salarié de la DRH), ainsi que de 4 membres par organisation syndicale représentative au niveau du groupe et signataire du présent accord.

La première année d'application de l'accord, cette commission se réunira deux fois. Par la suite, les réunions se dérouleront une fois par an.

Les organisations syndicales signataires participant à la commission pourront organiser une réunion préparatoire en amont de chaque réunion de la commission.

Le rôle de la commission sera de prendre connaissance et de suivre l'évolution des données chiffrées du Groupe et celles communiquées dans chaque société et établissement concernés, et d'autre part d'analyser les dossiers individuels de discrimination salariale à raison du sexe dont elle pourrait être saisie. Par ailleurs, elle aura pour mission d'évoquer les actions menées en matière d'égalité professionnelle et de diversité ainsi que le plan annuel de communication, de dresser un bilan des mesures prévues par le présent accord et d'échanger sur les orientations pour l'année à venir et les éventuelles actions correctrices envisagées dans les conditions prévues par l'article 3.4.3 du présent accord.

La commission analysera également le rapport d'activité annuelle des référents harcèlement sexuel et agissements sexistes désignés au sein de l'entreprise et des CSE, sur la base du nombre de sollicitations reçues, des actions de prévention mises en place et des formations organisées pour sensibiliser les salariés.

La commission pourra faire appel à des intervenants extérieurs (associations notamment) pour l'accompagner lors de ses réunions, suivant les thématiques abordées.

Pour le cas spécifique des dossiers en discrimination salariale sur lesquels elle serait sollicitée, la commission se réunira en formation restreinte de 2 membres par organisation syndicale signataire et dans les 2 mois suivant la demande de saisine de la Commission nationale par l'un de ses membres et dans les conditions précisées à l'article 3.4.3 du présent accord.

Pour plus de réactivité, les réunions exceptionnelles pourront se faire par conférence téléphonique ou par visio-conférence avec l'accord des parties.

Un procès-verbal sera établi par la direction à l'issue de chaque réunion de la commission.

Article 5.4 : Le rapport de situation comparée (RSC) et le suivi de l'index Égalité par société

Afin de vérifier le respect des engagements pris dans le cadre de cet accord et l'efficacité des actions concrètes définies précédemment, la Direction établira un rapport sur la situation comparée des femmes et des hommes.

Ce rapport sera établi sur l'année civile, soit du 1er janvier au 31 décembre. Les éléments relatifs à l'année N seront analysés au cours de l'année N + 1.

L'efficacité des actions définies dans le présent accord se mesurera également par les notes d'index Égalité obtenues chaque année par chacune des sociétés du groupe assujetties à son calcul.

**Article 5.4.1 : Le rapport national France**

Le rapport de situation comparée national comportera l'ensemble des données statistiques habituelles ainsi que les indicateurs de suivi du présent accord.

**Article 5.4.2 : Les rapports par société**

Le rapport de situation comparée par société sera établi et présenté chaque année dans le cadre des instances dédiées des CSE ou CSEC selon la structure de représentation des sociétés concernées.

**Article 5.4.3 : Le suivi de l'Index Egalité par société**

L'Égalité salariale entre les femmes et les hommes fait désormais l'objet d'une obligation de résultats et non plus seulement d'une obligation de moyens.

Chaque société dont l'effectif est au moins égal à 50 salariés doit mesurer et publier sa performance en matière de rémunération au travers d'un index égalité Femmes/Hommes. Les éléments de calcul de cet index sont communiqués aux CSEC ou CSE de chacune des sociétés concernées. Les résultats sont également publiés sur le site internet institutionnel de Carrefour.

En 2024, le Groupe Carrefour a obtenu une note moyenne de 94/100.

Les entités juridiques ayant obtenu une note inférieure à 75 /100 doivent concevoir et mettre en œuvre des mesures adéquates et pertinentes de correction pour atteindre cette notation sous trois ans.

Les entités juridiques ayant obtenu une note comprise entre 75 et 84 points doivent quant à elles concevoir et mettre en œuvre des objectifs de progression pour chaque indicateur n'ayant pas atteint la note maximale.

*Indicateurs de suivi :*

- Évolution de la note de l'index dans chaque société sur 3 ans ;
- Communication de l'Index et de ses éléments de calcul dans les CSEC/CSE ;
- Nombre de femmes dans les 10 plus hautes rémunérations de chaque entité juridique ;
- Liste des entités juridiques qui n'ont pas obtenu la note de 75/100 et information sur les plans d'action prévus ;

- Liste des entités juridiques qui n'ont pas obtenu la note de 85/100 et information sur les objectifs de progression prévus.

LES TRAVAILLEURS HANDICAPES

Article 8.2. EXTRAIT DE L'ACCORD SUR LA SANTÉ, LA QUALITÉ DE VIE, LES CONDITIONS DE TRAVAIL, LE MAINTIEN DANS L'EMPLOI ET LE DÉVELOPPEMENT DE L'EMPLOI DES PERSONNES HANDICAPÉES AU SEIN DE LA SOCIÉTÉ CSF DU 15 NOVEMBRE 2023

**PARTIE 2 : HANDICAP ET DIVERSITE**

**TITRE 1 : LE PILOTAGE DE LA MISSION HANDICAP : LES ACTEURS ET LES MOYENS DE LA POLITIQUE HANDICAP**

**I. LES ACTEURS DE LA POLITIQUE HANDICAP**

**Article 1 : Un Pilote National Mission Handicap et Diversité**

La fonction de Pilote National Mission Handicap et Diversité est maintenue.

Ce Pilote National Mission Handicap et Diversité a notamment pour mission, sur la thématique du handicap, d'impulser, de coordonner et d'animer l'ensemble du programme de la Mission Handicap en interne et vis-à-vis des partenaires extérieurs.

**Article 2 : Les Chargés de Mission Handicap et Diversité**

La fonction de Chargé de Mission Handicap et Diversité est maintenue.

Un Chargé de Mission Handicap et Diversité est désigné par Direction Régionale afin de :

- coordonner les démarches de maintien dans l'emploi ;
- favoriser les recrutements de salariés en situation de handicap dans les Directions Régionales ;
- sensibiliser les équipes à l'intégration de salariés en situation de handicap ;
- aider les salariés à faire les démarches pour obtenir la reconnaissance de travailleur handicapé ;
- aider à la constitution de dossiers (par exemple : dossier auprès des organismes de prévoyance pour aider au financement d'équipement spécialisé) ;
- accompagner les Référents dans leur mission.

Le Chargé de Mission Handicap et Diversité veille particulièrement à la mise en œuvre des aménagements de poste mais aussi à la recherche de reclassement des salariés inaptes afin d'éviter les licenciements et plus généralement, à la recherche de solutions pour les salariés en difficulté de santé au travail. Pour ce faire, chaque Chargé de Mission Handicap et Diversité bénéficie d'actions de formation en relation avec ses fonctions. Il sera présenté chaque année à la commission de suivi et de propositions, un état des formations en lien avec le handicap suivies par ce public.

Le nom du Chargé de Mission Handicap et Diversité ainsi que ses coordonnées sont affichés dans tous les magasins et le siège de la Direction Régionale concernée, par l'intermédiaire de l'affichage relatif au Référent Handicap et Diversité, sur un panneau spécialement dédié au thème de la Diversité, dont le handicap.

Le Chargé de Mission Handicap et Diversité exercera le rôle de référent Handicap de l'entreprise tel que prévu par l'article L. 5213-6-1 du Code du travail qui prévoit : « Dans toute entreprise employant au moins deux cent cinquante salariés, est désigné un référent chargé d'orienter, d'informer et d'accompagner les personnes en situation de handicap ».

Un groupe de discussion sur l'outil « Workplace » sera créé afin de permettre aux Chargés de Mission Handicap et Diversité d'échanger entre eux.

**Article 3 : Un Comité de Pilotage**

Le Comité de Pilotage, institué à la suite de la signature de l'accord sur le développement de l'emploi des personnes en situation de handicap au sein de la Société CSF du 18 janvier 2005, est maintenu.

Ce Comité est composé d'acteurs appartenant aux Directions des Ressources Humaines Régionales (un par Direction Régionale, il s'agit souvent des Chargés de Mission Handicap et Diversité), d'un Directeur des Ressources Humaines Régional référent et du Pilote National Mission Handicap et Diversité.

Ces membres ont pour mission de suivre la mise en place et la bonne application du présent accord dans les établissements relevant de leur périmètre d'action.

Le Comité de Pilotage se réunit au minimum une fois par trimestre dans un objectif d'échanges, de coordination mais aussi afin de concevoir les outils et procédures spécifiques. Il peut être amené, en fonction de ses thèmes de travail, à solliciter la participation d'experts (médecin du travail, ergonome, psychologue du travail etc…).

Le Comité de Pilotage fait des propositions à la Direction Technique et à la Direction du Concept pour que soient pris en compte, dans le cadre des agrandissements, des remodelings et des créations de magasins, les équipements ou les aménagements nécessaires à l'accueil des personnes en situation de handicap. En outre, le Comité de Pilotage travaille avec ces Directions afin de chercher des pistes d'amélioration dans le traitement des demandes d'aménagements de poste nécessaires, notamment dans les cas de maintien dans l'emploi.

**Article 4 : Le Directeur de magasin**

Au sein des magasins, le Directeur de magasin joue un rôle primordial concernant le développement de l'emploi des personnes handicapées et leur maintien dans l'emploi.

Au titre de son rôle dans le maintien dans l'emploi des personnes handicapées, le Directeur de magasin doit faire preuve de vigilance lorsqu'il constate ou a connaissance de la dégradation de l'état de santé d'un salarié travailleur handicapé, de l'aggravation de son handicap ou encore du fait qu'un salarié vient d'être reconnu travailleur handicapé.

Le Directeur de magasin doit veiller à l'état de santé de l'ensemble de ses salariés et redoubler d'attention s'agissant des travailleurs handicapés ou des salariés dont il aurait connaissance des difficultés de santé.

**Article 5 : Le Référent Handicap et Diversité**

La fonction de Référent Handicap et Diversité est maintenue.

Les référents Handicap et Diversité tels que prévus au sein du présent article viennent en sus du Référent Handicap prévu par l'article L. 5213-6-1 du Code du travail.

**Désignation du Référent Handicap et Diversité et de son suppléant**

Chaque fois que cela est possible, et uniquement sur la base du volontariat, un salarié par magasin ou par siège est nommé en qualité de Référent Handicap et Diversité.

Afin de pallier les absences temporaires d'un Référent Handicap et Diversité, un suppléant est également nommé pour le remplacer en cas de besoin dans l'exercice de ses missions.

Compte tenu de ses missions, le Référent Handicap et Diversité (et son suppléant) doit être une personne proche des équipes, ayant des qualités relationnelles ainsi qu'une sensibilité sur les questions liées au handicap.

Le Référent handicap et Diversité sera notamment chargé d'orienter, d'informer et d'accompagner les personnes en situation de handicap au sein du site auquel il appartient.

Pour les magasins, le Directeur de magasin ne pourra se désigner comme la personne à contacter dans le cadre de la Mission Handicap qu'en l'absence de volontaire au sein du magasin.

**PROCESSUS DE DESIGNATION DU REFERENT HANDICAP ET DIVERSITE**

Pour les magasins, les Représentants de Proximité du magasin concerné sont informés préalablement de l'appel à candidature.

Le Directeur de magasin ou l'actuel Référent Handicap et Diversité procède ensuite à un appel à candidature par un affichage en magasin. Une information concernant cet appel à candidature sera par ailleurs effectuée lors du brief magasin.

Toute personne en magasin peut se porter volontaire, sans condition d'ancienneté, pour être Référent Handicap et Diversité en informant le Directeur de magasin de sa motivation. Le salarié volontaire devra préciser s'il se porte candidat pour la fonction de Référent Handicap et Diversité ou pour la fonction de suppléant.

A l'occasion d'une réunion, le Directeur de magasin et les Représentants de Proximité du magasin désigneront parmi les candidats le Référent Handicap et Diversité (et son suppléant).

Ils s'engagent à désigner le Référent Handicap et Diversité (et son suppléant) en fonction de sa motivation et des aptitudes susmentionnées.

Le nom du Référent concerné désigné, et de son suppléant, sera ensuite affiché en magasin et au sein des sièges, sur le panneau spécialement dédié au thème de la Diversité dont le handicap, afin qu'il puisse être identifié par l'ensemble des salariés (il en sera de même concernant le suppléant). Leurs noms figureront également à l'entrée du magasin. 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, le Référent qui le souhaite pourra afficher sa photographie. Si nécessaire, l'affichage sera réactualisé dans les sites où il n'est pas à jour, dans les trois mois suivant la signature du présent accord.

Le Référent Handicap et Diversité (et son suppléant) sera présenté à tout nouvel embauché qu'il soit en situation de handicap ou non.

Par ailleurs, le Référent Handicap et Diversité (et son suppléant), nouvellement nommé, sera présenté aux autres salariés du magasin par le Directeur de magasin lors d'un brief hebdomadaire ou pour le périmètre des sièges, lors d'une visite au sein de chaque service.

De plus, le Référent Handicap et Diversité en magasin pourra être amené à présenter ses missions, une fois par semestre, à l'ensemble des salariés du magasin lors d'un brief, afin qu'il puisse être connu de tous, et notamment des nouveaux salariés. Cette présentation sera également l'occasion de rappeler aux salariés les bonnes pratiques en matière d'utilisation du matériel disponible en magasin (tables à fond levant, plateformes sécurisées etc…), afin de prévenir les accidents du travail et les maladies professionnelles, pouvant conduire à des situations de handicap.

Concernant le Référent Handicap et Diversité présent au sein de chaque siège, celui-ci pourra présenter ses missions à l'ensemble des salariés du siège lors d'une visite de présentation au sein de chaque service.

Le temps passé par le Référent Handicap et Diversité à la présentation de ses missions à destination des autres salariés du magasin ou du siège auquel il est rattaché sera considéré comme du temps de travail mais ne s'imputera pas sur les heures qui lui sont octroyées dans le cadre de l'exercice de ses missions et prévues au présent article.

**LE RENOUVELLEMENT DU REFERENT HANDICAP ET DIVERSITE**

Lorsque le Référent Handicap et Diversité désigné ne souhaite plus être Référent, ou lorsque celui-ci n'exerce plus sa mission, en cas de mutation ou en cas de rupture du contrat de travail, un nouvel appel à candidature sera organisé.

Le Directeur de magasin doit alors désigner un nouveau Référent conformément à la procédure prévue ci-dessus. Les salariés du périmètre concerné sont informés de cet appel à candidatures, de même que le Chargé de Mission Handicap et Diversité ainsi que les Représentants de Proximité du site concerné.

En l'absence de Référent Handicap et Diversité, et si le suppléant ne souhaite pas prendre la fonction de Référent, tout salarié intéressé pourra, à tout moment, porter sa candidature à la connaissance de la Direction du magasin (ou à la DRH du siège, le cas échéant) et être désigné Référent s'il répond aux aptitudes décrites ci-dessus. Le Directeur de magasin ou le DRH du siège doit alors en informer les Représentants de Proximité du site concerné lors de la prochaine réunion de cette instance.

Au plus tard dans les 3 mois suivants la signature du présent accord, un entretien sera organisé entre le ou les Référent(s) en place et le Directeur de magasin ou le DRH du siège (pour le Référent du siège) afin de faire un point sur ses missions en qualité de Référent et vérifier s'il souhaite poursuivre sa mission. A défaut, un nouveau processus de désignation du Référent sera organisé au sein du site. Les Représentants de Proximité du site concerné en seront informés.

Dans les magasins où il y a une carence de Référent Handicap et Diversité et où par défaut le Directeur de magasin fait office de Référent, un nouvel appel à candidature sera organisé dans les 3 mois suivant la signature du présent accord. Il conviendra de proposer en amont au suppléant de prendre la fonction de Référent Handicap et Diversité et s'il accepte, l'appel à candidature sera organisé pour désigner un nouveau suppléant.

**Les Missions du Référent Handicap et Diversité**

En accord avec le travailleur handicapé, le Référent Handicap et Diversité a pour missions principales d'orienter, d'informer et d'accompagner les personnes en situation de handicap. A ce titre il se devra :

- *d'aider le Directeur et/ou les Managers magasin dans la démarche de préparation à l'accueil d'une personne handicapée :*

  Il s'agit notamment, pour le Référent Handicap et Diversité informé de ce recrutement, d'aider le Directeur de magasin à s'assurer, avant l'arrivée du nouveau salarié, des conditions d'accessibilité du site aux personnes handicapées : accès aux locaux, circulation en magasin et dans le poste de travail, accès aux équipements et aux informations.

- *d'accompagner l'intégration des personnes handicapées au sein du magasin :*

Si le handicap de la personne handicapée le justifie, cette intégration se prépare avant l'arrivée de la personne au sein du magasin, en sensibilisant les équipes au sujet du handicap, ou en informant de son arrivée lorsque le travailleur handicapé autorise préalablement à communiquer sur les besoins liés à sa situation de handicap. Afin de faciliter l'intégration du salarié lors de son arrivée, le Référent pourra également préparer cette étape avec le concours de la Mission Handicap.

- *de veiller, avec le Directeur de magasin, aux besoins de formation des personnes dont le handicap le justifie :*

Les personnes dont le handicap le justifie peuvent avoir besoin d'actions de formation adaptées (par exemple en matière de sécurité ou de communication (langue des signes etc.)).

- *de veiller à la compatibilité du poste et de son environnement par rapport aux capacités de la personne en situation de handicap, en collaboration avec celle-ci :*

Le Référent Handicap et Diversité doit alerter le Directeur de magasin lorsqu'il observe, dans le cadre de sa mission, des difficultés ou gênes manifestées par les salariés handicapés, ceci afin de pouvoir agir rapidement et de manière préventive, et ainsi anticiper une inadaptation entre leur état de santé et leur environnement de travail.

- *d'aider les salariés à la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé* :

Le Référent Handicap et Diversité informe et explique aux salariés pouvant se voir reconnaître la qualité de travailleur handicapé, la procédure à suivre pour la reconnaissance de leur statut et les conséquences qui peuvent en découler (aménagement du poste, des horaires, aides personnalisées). Il informe également les salariés concernés des mesures en vigueur dans l'entreprise (journées ou demi-journées d'absence autorisées, assistance matérielle etc.).

Par ailleurs, de manière générale, le Référent Handicap et Diversité a vocation à communiquer auprès des autres salariés de l'existence de la Mission Handicap (notamment quant aux acteurs, aux moyens et aux mesures prévus dans le présent accord). A ce titre, la Semaine Européenne pour l'Emploi des Personnes Handicapées (SEEPH) constitue un temps fort dans cette démarche.

Le Référent Handicap et Diversité pourra également se rapprocher de son Directeur de magasin afin d'initier des actions de communication et de sensibilisation sur le sujet du handicap ou pour développer des partenariats.

Enfin, le Référent Handicap et Diversité a un rôle d'alerte s'il constate une mauvaise application ou une non-application du présent accord au sein de son magasin ou siège.

Les missions du Référent ne doivent en aucune façon se substituer au rôle des représentants du personnel en matière de handicap.

Compte tenu de ses missions, le Référent se doit de rester discret et s'engage à ne pas divulguer des informations confidentielles relatives aux travailleurs handicapés, notamment sur leur état de santé et sur leur statut de travailleur handicapé.

**Les Moyens du Référent Handicap et Diversité**

Après sa désignation, chaque Référent Handicap et Diversité, et suppléant, reçoit un kit lui expliquant ses missions ainsi que les mesures figurant dans le présent accord. Un exemplaire du présent accord sera également remis à chaque Référent Handicap et Diversité et à chaque suppléant (qu'il soit nouvellement désigné ou non).

Un entretien annuel se tiendra au cours du premier semestre de l'année d'application du présent accord entre le Référent Handicap et Diversité et son Directeur de magasin ou le DRH du siège (pour le Référent du siège) pour faire le point sur l'activité de ce dernier et les difficultés éventuelles rencontrées dans l'exercice de ses missions de Référent Handicap et Diversité. Le Directeur de magasin ou le DRH du siège, pourra utiliser la trame jointe au présent accord, comme support de cet entretien (Annexe 2).

Dans le cadre de sa mission, des échanges périodiques ont lieu entre le Directeur de magasin ou le DRH du siège (pour le référent du siège) et le Référent pour faire un point sur l'avancement des projets, la détection des problèmes de santé et alerter en cas de dysfonctionnement.

Le Référent est invité au moins une fois par an à venir échanger, avec les Représentants de Proximité du site, sur l'application de la Mission Handicap sur le magasin (ou siège), après décision prise par les Représentants de Proximité.

Dans le cas où le Référent Handicap et Diversité n'aurait pu assister à la réunion susmentionnée, le Directeur de magasin ou le DRH du siège informera toutefois les Représentants de Proximité du site sur la Mission Handicap.

Chaque Référent Handicap et Diversité bénéficie de douze heures par année civile pouvant être fractionnées durant lesquelles il se consacre exclusivement à exercer cette mission. Ces heures doivent notamment permettre au Référent Handicap et Diversité d'organiser au moins une action sur son magasin ayant pour objectif de sensibiliser au handicap. En l'absence du Référent Handicap et Diversité, le suppléant pourra utiliser les heures affectées au Référent pour l'exercice de ses missions mais devra compléter un bon en contrepartie (Annexe 3).

Ces douze heures par année civile pourront être doublées pour le Référent qui souhaite promouvoir un projet en magasin (ou siège) en lien avec le Handicap, après validation de ce projet par le Directeur de magasin ou le Directeur des Ressources Humaines Régional pour le siège et information du Chargé de Mission Handicap et Diversité.

Des heures complémentaires pourront être octroyées au Référent, sur validation du Directeur de magasin ou de son responsable hiérarchique pour le Référent présent au sein du siège.

Les modalités (jours et heures) seront convenues avec le Directeur de magasin ou le responsable hiérarchique du Référent en siège. Ces heures sont distinctes des heures de formations pouvant être suivies sur le module E-Learning. Elles pourront être utilisées notamment durant la Semaine Européenne pour l'Emploi des Travailleurs Handicapés.

Afin de permettre aux Référents et aux suppléants d'exercer leur mission, il est rappelé qu'une action de formation adaptée à leur mission doit être suivie sous la forme d'un module E-Learning. Cette formation a pour objectif de leur permettre de mieux appréhender la question du handicap. Tous les Référents Handicap et Diversité, et particulièrement ceux nouvellement nommés mais aussi ceux ne l'ayant jamais suivi devront suivre ce module de formation. Le livret à imprimer à l'issue de la formation sera également mis à disposition sur le Portail Market. Cette formation devra être suivie dans les 3 mois suivant la signature du présent accord. Le nombre de Référents formés sera communiqué à la Commission de suivi de l'accord et de propositions puis cette information sera partagée en région.

En complément de cette formation, les Chargés de Mission Handicap et Diversité organiseront des réunions de sensibilisation et d'échanges (téléphoniques ou en présentielles) avec les Référents relevant de leur périmètre. Au cours de ces réunions, pourront être invités les Directeurs de magasin, l'objectif étant de créer de véritables binômes de travail entre les Référents Handicap et Diversité et leur Directeur de magasin, et ainsi permettre une meilleure implication de tous les acteurs sur le sujet du handicap.

Il est notamment prévu à ce titre, que chaque Chargé de Mission Handicap et Diversité organise durant l'année d'application du présent accord, une réunion plénière par semestre avec les Référents Handicap et Diversité relevant de leur périmètre afin d'échanger sur la mise en œuvre de la Politique Handicap au sein de la Direction Régionale et que les Référents Handicap et Diversité puissent échanger leurs bonnes pratiques sur le sujet. A l'occasion de cette réunion plénière, un expert pourra être convié pour évoquer et sensibiliser sur un sujet lié au handicap et à la diversité.

La mission du Référent s'exerce pendant son temps de travail pour les besoins et dans les limites de sa mission. Cette information sera portée à la connaissance des Référents nommés.

Les fiches du kit à destination des Référents seront remises à chaque nouveau Référent en poste durant l'année d'application du présent accord.

**Article 6 : Les Instances Représentatives du Personnel**

La situation de l'emploi des personnes handicapées en correspondance avec le périmètre de chaque CSE d'Établissement sera présentée annuellement en réunion ordinaire de CSE d'Établissement.

Par ailleurs, une synthèse annuelle de la politique de maintien dans l'emploi et de développement de l'emploi des personnes handicapées au sein de la Société CSF sera présenté en CSE Central.

Un point relatif au sujet du handicap pourra être également inscrit à l'ordre du jour du CSE d'Établissement en cas de besoin, en accord avec le Président et le Secrétaire du CSE d'Établissement concerné.

Les Représentants de Proximité seront informés chaque semestre du nombre sur leur site :

- de salariés présents sur leur site par type de contrat (CDI ou CDD) ;
- de cas de maintien dans l'emploi, quelle que soit la nature de l'inaptitude.

Un bilan sur la situation de l'emploi des travailleurs handicapés du site sera également réalisé une fois au cours de l'année lors d'une réunion des Représentants de Proximité de ce site, réunion au cours de laquelle sera convié le Référent.

Les Représentants de Proximité pourront alerter le Chargé de Mission Handicap et Diversité de la Direction–Régionale concernée ou le Référent Handicap et Diversité sur les cas individuels urgents et inversement.

Les Représentants de Proximité, pourront également informer les salariés de l'existence de la Mission Handicap et leur communiquer les personnes à contacter (Référents, Chargés de Mission).

Enfin, les membres du CSE d'Établissement concerné seront informés en amont par le Président du CSE des « évènements-phare » organisés au sein du périmètre du CSE en lien avec la Mission Handicap.

**II. LA FORMATION DE L'ENCADREMENT A L'EMPLOI DE TRAVAILLEURS HANDICAPES**

La formation des Directeurs de magasin actuellement intitulée « Directeur, au cœur de la Mission Handicap » a été intégrée au Passeport Directeur. Cette formation est ouverte aux Directeurs de magasin déjà en poste mais également aux Directeurs de magasin nouvellement nommés ; l'objectif étant que 100 % des Directeurs de magasin aient suivi cette formation. Les Managers de magasin devront également s'inscrire pour suivre cette formation. Cette formation devra être suivie dans les 3 mois suivant la signature du présent accord pour les Directeurs de magasin et Managers ne l'ayant pas déjà suivie.

Par ailleurs, la société CSF met à disposition de ses salariés un module e-learning de sensibilisation au handicap. Ce module a pour vocation de sensibiliser l'encadrement et plus généralement les salariés des magasins sur le sujet du handicap.

La société CSF a créé de nouvelles formations destinées à mieux sensibiliser l'encadrement à l'égalité des chances et à la non-discrimination. Ainsi, après avoir engagé des formations à destination de ses Directeurs de magasin sur ces sujets, la société CSF formera régulièrement, sur la durée d'application du présent accord, l'encadrement et les Directeurs de magasin sur la formation *« Tous acteurs de l'égalité des chances »* ou équivalent, pour ceux qui ne l'auraient pas déjà suivie.

D'une manière générale, les membres de l'encadrement auront accès à des actions de formation ou de sensibilisation utiles à l'intégration d'un nouveau travailleur handicapé, au cas par cas lorsque le handicap du salarié le justifie.

**III. LES MOYENS FINANCIERS DE LA POLITIQUE HANDICAP**

La société CSF s'engage à maintenir des moyens financiers alloués à la politique Handicap afin de maintenir son obligation d'emploi des travailleurs handicapés au-delà de 6%.

Une pesée financière couvrant l'année d'application du présent accord est jointe en annexe (Annexe 4).

La société CSF et/ou les salariés concernés solliciteront les aides de droit commun ainsi que celles de l'AGEFIPH auxquelles ils ont droit, et ce durant la période d'application du présent accord.

Un bilan financier sera transmis aux membres de la Commission de suivi et de propositions. A cette occasion, les membres de la Commission seront invités à faire connaître toutes leurs remarques et suggestions, destinées à améliorer le suivi de la Mission Handicap.

**IV. LES ACTIONS DE COMMUNICATION ET LES SUPPORTS TECHNIQUES**

Des actions d'information et de communication seront mises en œuvre en vue de :

- favoriser l'adhésion et la participation des salariés à tous les niveaux de la société ;
- pérenniser la mobilisation en interne ;
- renforcer et valoriser l'image de la société, tant en interne que vis-à-vis des publics extérieurs (clients, partenaires institutionnels, médecine du travail, candidats potentiels etc..).

**Pour cela, il s'agira en interne :**

- d'informer régulièrement l'ensemble de la hiérarchie des résultats et de l'avancement de la démarche ;
- de développer des actions plus larges au travers des supports existants ;
- de créer des campagnes d'affichage pour les évènements régionaux.

En outre, des actions et des supports spécifiques pourront également être conçus (vidéo, plaquette à destination des salariés de l'entreprise, kit de sensibilisation, affiches telles que celles relatives au langage des signes...) ou remis à jour durant la période d'application du présent accord. La Société CSF met à disposition des salariés de la Société CSF un module e-learning de sensibilisation au handicap.

**V. FOCUS SUR LES SITES N'EMPLOYANT PAS DE TRAVAILLEURS HANDICAPES**

Depuis le début de la Mission Handicap, la société CSF s'est efforcée de faire baisser le nombre d'établissements à taux 0 et est passé de 199 établissements en 2004 à 4 établissements à taux 0 au 31 décembre 2022.

Bien que la loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel prévoit dorénavant un assujettissement au niveau de l'entreprise et non plus de l'établissement, la Société s'engage à poursuivre ces actions et à déployer tous les

efforts nécessaires afin de continuer à réduire le nombre de sites (magasins et sièges) à taux « 0 » en privilégiant notamment le recrutement de personnes handicapées dans les sites affichant un taux d'emploi de 0%.

Dans ce cadre, un suivi du taux d'emploi par site continuera à être effectué et sera présenté à la commission de suivi et de propositions. Cela permettra notamment que chaque acteur de chaque site ait une vision du taux d'emploi de son site et puisse être acteur de la politique handicap menée par la Société CSF à son niveau.

Plus encore, un accompagnement sera également apporté aux établissements inférieurs à 2% de taux d'emploi de personnes handicapées, mais aussi sur les créations de magasins. Ainsi, des actions personnalisées seront réalisées dans ces sites, afin de faire progresser leur taux d'emploi, par le biais d'actions de sensibilisation et de diagnostics fondés sur une analyse quantitative et qualitative qui aboutiront à des programmes d'actions validés par les Chargés de Mission Handicap et Diversité et les Directeurs de magasin.

Le Référent Handicap et Diversité et les Représentants de Proximité de ces sites continueront à être associés aux processus de diagnostic.

## TITRE 2 : PLAN D'EMBAUCHE ET D'INTÉGRATION

La Société CSF s'engage à recruter et à accompagner ses salariés sans aucune discrimination et veille à ce que tous ses postes soient ouverts aux personnes en situation de handicap.

### I. OBJECTIFS QUANTITATIFS

#### Article 1 : Le bilan à fin 2022 des recrutements

Au titre de l'année 2022, la société CSF a recruté (dans le cadre d'un emploi dit durable : CDI, CDD supérieur ou égal à 6 mois ou en cours au 31 décembre) 45 salariés handicapés (contre 58 en 2021) pour un objectif de 30 recrutements sur l'année.

Parmi les salariés recrutés, 10 l'ont été sous la forme d'un contrat en alternance (contre 33 alternants en 2021).

#### Article 2 : Les objectifs du plan d'embauche

La société CSF s'engage à ce qu'en matière de recrutement, les critères retenus dans le choix soient uniquement fondés sur la motivation, les compétences, l'expérience professionnelle et les qualifications des candidats. Les capacités professionnelles des candidats à un poste doivent être appréciées en toute objectivité, en dehors de tout stéréotype et de tout préjugé.

En termes de recrutement, la société CSF a pour objectif de procéder au recrutement minimum de 60 personnes en situation de handicap au terme de la durée d'application du présent accord (soit 20 personnes par an), dont la cible est de 50% sous la forme de contrats à durée indéterminée et 10% sous la forme de contrats en alternance (contrats d'apprentissage ou contrats de professionnalisation).

Par ailleurs, comme indiqué au *« V. Focus sur les sites n'employant pas de travailleurs en situation de handicap»* du Titre 1 de la Partie 2 du présent accord, un accompagnement sera apporté aux magasins et sièges ayant un taux d'emploi inférieur à 2% de personnes handicapées, mais aussi sur les créations de magasins.

**Article 3 : La détermination des objectifs de recrutement par Direction Régionale**

Afin de répartir l'effort de recrutement, les objectifs d'embauche seront déterminés en interne par Direction Régionale, sans toutefois que ces objectifs déclinés ne constituent une obligation contractuelle.

**II. OBJECTIFS QUALITATIFS**

**Article 1 : La priorité aux embauches en CDI**

Les embauches de personnes handicapées sont réalisées, selon les besoins, sous forme de :

- contrats à durée indéterminée ;
- contrats de professionnalisation ;
- contrats d'apprentissage ;
- autres types de contrats à durée déterminée dans le cadre des motifs légaux de recours à ce type de contrats ;
- conventions de stage ;
- contrats de mise à disposition par une entreprise de travail temporaire.

Toutefois, la priorité de la société CSF reste le recrutement de personnes handicapées sous la forme de contrats à durée indéterminée.

**Article 2 : Les stages et les contrats en alternance**

Consciente que l'apprentissage est un vecteur d'intégration sociale, qui constitue pour toute entreprise une voie privilégiée de recrutement, la société CSF s'engage à continuer à mener une politique active en faveur de l'alternance par le biais de relations avec les écoles et la présence dans différents forums étudiants, écoles et/ou universités, afin de pouvoir présenter l'engagement de la société CSF en faveur du handicap et susciter les candidatures.

Dans cette optique, la société CSF s'engage également à poursuivre son effort de recrutements de personnes handicapées sous la forme de contrats en alternance. Pour cela, l'entreprise continuera 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.

Pour ce faire, la société CSF communiquera aux écoles partenaires les parcours professionnels en lien avec les formations préparées par ces écoles et l'engagement de celle-ci en faveur de l'égalité des chances et du handicap.

La Mission Handicap de la société CSF accompagnera les établissements dans le recours aux aides auxquelles ils ont droit (dont les aides de l'AGEFIPH).

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. Ainsi, 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.

**Article 3 : Le développement des réseaux partenaires**

La société CSF continuera de développer un rapprochement auprès des institutions tels que Cap Emploi, Pôle Emploi, les missions locales, les OPCA, les équipes des Maisons Départementales des Personnes Handicapées (MDPH), les Centres de Rééducation ou Établissements Hospitaliers, et des structures œuvrant pour le recrutement et l'intégration en milieu ordinaire des personnes handicapées afin de développer avec ces organismes un véritable partenariat.

Des contacts et des actions de communication seront mis en place afin d'entretenir la relation de partenariat.

La société CSF s'engage à poursuivre la transmission des offres d'emploi disponibles au sein de l'entreprise aux partenaires chargés de l'emploi des personnes handicapées.

**Article 4 : La procédure d'embauche et d'intégration**

**La procédure d'embauche**

La société CSF tient à rappeler, par le biais de cet accord, l'importance de définir et de mettre en place un processus de recrutement objectif et non-discriminatoire afin d'assurer l'égal accès de tous les candidats à l'emploi. Par ailleurs, un guide sur l'intégration et le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap est mis à disposition à l'ensemble des managers.

Que le processus d'embauche soit opéré via des canaux de recrutement externes (services publics de l'emploi, cabinets de recrutement, forums etc.) ou en interne, les acteurs du recrutement s'engagent à respecter ce principe de non-discrimination.

Afin de respecter cette objectivité, il est recommandé d'identifier sur le poste offert :

- les compétences requises ;
- les tâches inhérentes au poste en distinguant les tâches essentielles et les tâches secondaires ;
- les aptitudes nécessaires ainsi que les éventuelles contraintes et nécessités liées à l'environnement de travail ;

mais aussi de vérifier que le candidat retenu répond aux exigences du poste.

Lors des entretiens de recrutement, les acteurs du recrutement s'engagent :

- à concentrer les échanges avec les candidats autour de leur expérience, leurs compétences, leur projet professionnel et leur motivation ;
- à informer les candidats de la possibilité de solliciter des aménagements de poste et inviter les candidats à s'exprimer sur cette question.

Le refus du candidat de s'exprimer sur ce sujet ne peut en aucun cas lui être reproché et être à l'origine d'un refus d'embauche.

**La procédure d'intégration**

La réussite d'un recrutement passe par une bonne intégration du candidat, handicapé ou non. C'est pourquoi la société CSF porte une attention toute particulière à l'intégration de ses nouveaux embauchés.

Conformément à l'avenant n°1 à l'accord du 22 mai 2014 sur la formation et les parcours professionnels au sein de CSF du 27 mai 2016, il est rappelé que :

- les acteurs d'une bonne intégration sont les Directeurs et les membres de l'encadrement qui ont un rôle d'accompagnant du nouvel embauché dès les premières heures de son arrivée dans l'établissement ;

- ces acteurs seront sensibilisés à l'importance d'une intégration réussie et sur les outils mis à leur disposition. Pour les nouveaux Directeurs ou managers, cette sensibilisation se fera au cours du « Passeport Directeur de magasin » suivi lors de leur intégration ou lors d'une formation spécifique dédiée.

Par ailleurs, au cours de cette phase d'intégration, le Directeur et/ou l'encadrement ne manqueront pas de présenter le Référent Handicap et Diversité du site à tout nouvel embauché afin qu'il soit informé de l'existence de la Mission Handicap. Une attention particulière sera portée aux nouveaux embauchés handicapés afin de faciliter leur intégration et le recours à la Mission Handicap.

A l'issue de la première semaine de travail du nouvel embauché en situation de handicap, un entretien sera réalisé entre lui et un membre de l'encadrement, afin de faire le point sur son intégration et sur les éventuels aménagements de poste mis en place ou qui s'avéreraient nécessaires. Le référent Handicap et Diversité pourra participer à cet entretien à la demande du nouvel embauché en situation de handicap. Cette possibilité sera rappelée au nouvel embauché en situation de handicap.

Le nouvel embauché en situation de handicap a la possibilité de solliciter un entretien avec le référent Handicap et Diversité de son magasin (ou siège s'il s'agit d'un nouvel embauché au sein d'un siège) ou avec son Responsable hiérarchique, et ce, à tout moment.

Un livret du travailleur handicapé regroupant les dispositifs Carrefour ainsi que les aides figurant dans cet accord sera communiqué aux Référents Handicap et Diversité et suppléants, aux Directeurs de magasin, aux salariés et à tout nouvel embauché afin d'encourager les salariés en situation de handicap à entamer une procédure de Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé.

**Aménagement du poste et de la charge de travail de la personne handicapée**

La société CSF s'engage, lors du recrutement, à mener des actions d'adaptation ou d'aménagements nécessaires des postes de travail qui seront tenus par des personnes en situation de handicap, avec l'implication et en tenant compte des recommandations émises par les services de santé (médecins du travail).

Ce travail s'appuiera, si besoin, sur les compétences des experts au sein des équipes pluridisciplinaires des services de santé au travail, en relation avec les services techniques de l'entreprise et de la Mission Handicap.

L'entreprise veillera également à adapter, si nécessaire, la charge de travail de tout salarié handicapé, en ayant le souci d'ajuster cette charge à l'évolution du handicap le cas échéant.

Afin de permettre leur suivi dans des conditions favorables, les formations métiers à destination des salariés handicapés devront par ailleurs être adaptées au handicap du salarié.

**Article 5 : Les actions de communication pour promouvoir le recrutement et l'intégration**

La société CSF souhaite poursuivre ses actions de sensibilisation en interne et en externe sur la question du handicap.

**Les actions de communication interne**

La société CSF s'engage à poursuivre la sensibilisation de ses salariés sur la question du handicap par divers moyens de communication (vidéo, formation, livret, lettre RH adressée à tous les salariés via leur bulletin de paie, affiche Market portant sur l'Égalité des chances, plaquette Handicap, magazine « Cœur de Market ») mais aussi lors d'évènements tels que la Semaine européenne pour l'Emploi des Personnes Handicapées, la journée mondiale de la Diversité chez Carrefour.

Lorsqu'une équipe accueille un salarié concerné par un handicap pouvant poser des difficultés de communication (exemple : personne malentendante et/ou muette,…), les salariés seront sensibilisés à la collaboration avec le nouvel arrivant, avec son accord préalable.

La personne en charge de son intégration et/ou le Directeur de magasin pourront suivre une formation/sensibilisation leur permettant de s'adapter à ce type de handicap et ainsi favoriser une meilleure intégration du travailleur handicapé (par exemple, une initiation à la langue des signes). Par ailleurs, ceux qui le souhaitent (les Référents Handicap et Diversité notamment) pourront, sur demande de leur part, bénéficier de cette formation / sensibilisation afin que tous les acteurs soient impliqués dans cette démarche.

L'existence de cette action de formation dont peuvent bénéficier les salariés sera portée à leur connaissance lors de la communication ayant trait à la signature du présent accord.

**Les actions de communication externe**

Afin d'informer directement les personnes handicapées de la politique menée en faveur du handicap et de générer ainsi de nouvelles candidatures spontanées, la société CSF continuera à participer, chaque fois que cela sera possible, aux manifestations régionales visant à favoriser l'intégration des personnes handicapées (Semaine Européenne pour l'Emploi des Personnes Handicapées (SEEPH), jobdating, participation à des forums ou à des salons sur le thème de l'emploi, partenariats avec la presse spécialisée, présence sur le site recrute.carrefour.fr etc…).

De même, l'entreprise poursuivra ses actions de communication dans la presse (spécialisée ou généraliste) ainsi qu'en magasin ou dans les forums par le biais d'affiches afin de valoriser son engagement et les résultats obtenus.

**TITRE 3 : LE PLAN DE MAINTIEN DANS L'EMPLOI DANS L'ENTREPRISE**

La Société CSF fait en sorte que le handicap ne soit pas un frein à la qualité de vie au travail et à la carrière du salarié au sein de l'entreprise.

La société CSF s'efforce en outre de mettre tout en œuvre pour maintenir dans l'emploi tout salarié, tel que défini dans le premier article du présent accord, se trouvant en situation d'inadaptation entre son état de santé et son environnement de travail, en procédant notamment, sur avis et recommandations du médecin du travail :

- à des aménagements d'horaires et/ou à des aménagements organisationnels ;
- à des aménagements de son poste de travail (matériel, logiciel) et/ou à des aménagements de son environnement (locaux sociaux, transport) ;
- à l'achat de matériels visant à compenser le handicap (ex : appareils auditifs).

En outre, la Société CSF s'efforcera également de proposer aux salariés en situation de handicap (toutes catégories socioprofessionnelles confondues) un lieu de travail qui les rapprocherait de leur domicile en fonction des postes disponibles.

Le financement des actions de maintien dans l'emploi sera réservé aux personnes reconnues handicapées ou en cours de reconnaissance de ce statut.

En termes de maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés, la Société CSF s'engage ainsi à observer un taux minimum de bénéficiaires de l'obligation d'emploi rapporté à l'effectif d'assujettissement (taux d'emploi) de 6,5% pour chaque année d'application de l'accord.

Le taux d'emploi sera déterminé en interne par Direction Régionale, sans toutefois que ces objectifs déclinés ne constituent une obligation contractuelle.

**I. LE DÉVELOPPEMENT DU PARTENARIAT AVEC LES SERVICES DE SANTÉ AU TRAVAIL ET LE CAP EMPLOI**

L'entreprise s'attache, via notamment les réunions des CSE d'établissement, à renforcer ses liens avec la Médecine du Travail qui, dans le cadre d'une politique d'emploi en faveur des personnes handicapées, a un rôle majeur à jouer.

Il s'agit en particulier :

- d'informer en amont le médecin du travail de la reprise du travail d'un salarié handicapé suite à une absence pour longue maladie ;
- d'éviter les déclarations d'inaptitude par un mode de signalement précoce des difficultés.

Par ailleurs, la société CSF établit des collaborations avec les partenaires institutionnels et associatifs spécialisés, susceptibles de contribuer à la réalisation des objectifs fixés par le présent accord. En particulier, dans le cadre du présent accord, la société CSF mobilisera l'expertise des services des CAP EMPLOI.

La détection en amont des salariés en difficulté et le développement de la concertation entre les intervenants du maintien dans l'emploi (salarié, responsable hiérarchique, médecin du travail, chargés de mission handicap et Diversité, Coordinateur Prévention Santé, DRH et RRH de proximité) sont des facteurs clés de la réussite des engagements fixés dans le cadre du présent accord.

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 de trois 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.

Par ailleurs, il est rappelé que tout salarié qui déclare, lors de sa visite médicale d'information et de prévention, qu'il est reconnu travailleur handicapé par la CDAPH, ou qu'il est titulaire d'une pension d'invalidité (ou autre bénéficiaire de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés), sera orienté sans délai vers un médecin du travail et bénéficiera d'un suivi individuel adapté à son état de santé.

Conformément à l'article R. 4624-17 du Code du travail, ces travailleurs bénéficient, à l'issue de la visite d'information et de prévention, de modalités de suivi adaptées, selon une périodicité qui n'excède pas une durée de trois ans.

Enfin, tout salarié peut solliciter notamment une visite médicale, lorsqu'il anticipe un risque d'inaptitude, dans l'objectif d'engager une démarche de maintien en emploi et de bénéficier d'un accompagnement personnalisé. La demande du salarié ne peut motiver aucune sanction. 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.

## II. LE CAS DES SALARIÉS EN TEMPS PARTIEL THERAPEUTIQUE

Pour les salariés dont l'état de santé le nécessite, le dispositif du temps partiel thérapeutique est destiné à favoriser l'amélioration ou la consolidation de son état de santé ou sa guérison.

La société CSF s'engage à respecter les préconisations émises par le médecin du travail au bénéfice du salarié concerné en matière de temps partiel thérapeutique, notamment s'agissant des aménagements d'horaires.

## III. LA COLLABORATION AVEC LES ERGONOMES

Lorsque des situations de maintien dans l'emploi suite à une restriction d'aptitudes nécessitent une expertise ergonomique pour des aménagements du poste de travail du salarié, un ergonome est associé à la conception de ces aménagements.

Son avis motivé est transmis au Chargé de Mission Handicap et Diversité de la Direction Régionale concernée mais aussi au Directeur de magasin qui valide la mise en œuvre de l'aménagement, et une information est transmise aux Représentants de Proximité concernés. Les conclusions émises par l'ergonome seront exposées au salarié concerné ainsi qu'aux Représentants de Proximité et au Référent Handicap et Diversité.

La Commission de suivi et de propositions est informée du suivi des cas de maintien dans l'emploi recensés au sein de la société CSF.

## IV. L'AIDE AU RECLASSEMENT DES SALARIÉS INAPTES

### Article 1 : Des mesures spécifiques venant aider les salariés faisant l'objet d'une procédure pour inaptitude

La société CSF rappelle que dans le cadre des recherches de reclassement pour inaptitude, ces recherches sont prioritairement réalisées en interne, au niveau de l'entreprise mais aussi au niveau du Groupe Carrefour.

Il est par ailleurs rappelé que le site internet, actuellement dénommé *« Envie de Bouger »*, regroupant l'ensemble des postes disponibles au sein des sociétés du Groupe Carrefour en France, est accessible à tous les salariés du Groupe Carrefour, et donc accessible aux salariés de la société CSF. Ce site internet permet de favoriser les modalités et les passerelles entre les différents formats du Groupe Carrefour.

Dans l'hypothèse où l'inaptitude du salarié n'est pas constatée lors du premier examen médical réalisé entre le salarié et le médecin du travail, notamment lorsque ce dernier estime qu'un second examen médical est nécessaire pour rassembler les éléments permettant de motiver sa décision ou encore dans les cas où des précisions complémentaires devront être apportées à l'employeur, la société CSF s'engage à maintenir le salaire des personnes concernées (reconnues travailleurs handicapés ou non) entre le premier examen et le second examen, lequel doit intervenir dans un délai maximum de 15 jours calendaires après le premier examen médical.

**Article 2 : Des formations pour les salariés inaptes en vue de favoriser leur reclassement**

Les salariés faisant l'objet d'une procédure pour inaptitude pourront bénéficier de formations internes ou externes en vue de favoriser leur reclassement dans l'entreprise, dans le Groupe ou à l'extérieur du Groupe Carrefour.

Les salariés seront informés de la possibilité de suivre une formation en vue de favoriser leur reclassement interne ou externe. Les chargés de Mission Handicap et Diversité pourront accompagner les salariés sur le sujet.

**Formation en vue d'un reclassement en interne**

Les salariés inaptes pourront suivre des formations internes et/ou un programme de Validation des Acquis et de l'Expérience (VAE) en vue de favoriser leur reclassement au sein de la société CSF ou d'une autre entité du Groupe Carrefour.

**Formation en vue d'un reclassement en externe**

La société CSF veillera à ce que les dispositifs de formation figurant dans l'avenant n°1 à l'accord du 22 mai 2014 sur la formation professionnelle au sein de CSF du 27 mai 2016 (Certificat de Qualification Professionnelle (CQP), Validation des Acquis de l'Expérience (VAE), bilan de compétences) soient proposés aux salariés concernés par un reclassement. Un résumé de ces dispositifs de formation figurera dans le kit à destination des Référents Handicap et Diversité.

Une nouvelle campagne de communication rappelant l'existence de ces dispositifs de formation sera menée durant la période d'application du présent accord, afin qu'ils puissent être connus de tous, et notamment des salariés en situation de handicap.

Ces actions de formation ou ces programmes d'accompagnement doivent être destinés à favoriser le reclassement du salarié en externe en vue d'une embauche rapide.

Ces formations ayant pour objectif le reclassement du salarié sont financées dans le cadre du budget visé au "*III. Les moyens financiers de la politique Handicap*" du Titre 1 de la Partie 2 du présent accord.

**V. LE FINANCEMENT DES ACTIONS DE MAINTIEN DANS L'EMPLOI**

Le Directeur de magasin informera le Chargé de Mission Handicap et Diversité des problématiques de maintien dans l'emploi rencontrées au sein du magasin. Ils étudieront ensemble la situation en y associant le salarié handicapé concerné afin de trouver la solution la plus appropriée à sa situation.

Il est précisé que les aides financières accordées par la Mission Handicap CSF viendront en complément des aides financières de droit commun provenant d'autres organismes tels que la Sécurité Sociale, la Mutuelle, la MDPH.

La Mission Handicap accompagnera le salarié dans ses démarches de financement de l'AGEFIPH via les Cap Emploi. La Mission Handicap n'interviendra financièrement que lorsque le salarié aura justifié de ses démarches auprès des autres organismes.

La société CSF sollicitera les aides de l'AGEFIPH pour les cas de maintien dans l'emploi nécessitant un financement au-delà de 1 000 euros. Ce cofinancement des investissements à réaliser pour un maintien dans l'emploi sera soumis à la Délégation Régionale dont dépend le siège social de l'entreprise.

**TITRE 4 : LA FORMATION ET L'EVOLUTON PROFESSIONNELLE**

Les parties signataires reconnaissent la nécessité et la responsabilité qu'a l'entreprise d'assurer l'accès pour tous à la formation professionnelle en fonction des besoins de chacun et de la nécessaire adaptation des emplois aux évolutions technologiques.

L'accès à la formation professionnelle est un facteur déterminant pour assurer une réelle égalité des chances dans le déroulement des carrières et l'évolution professionnelle.

Afin de garantir l'égalité des chances entre les travailleurs handicapés et les salariés non travailleurs handicapés sur la question de l'évolution professionnelle, la société CSF veillera à ce que les travailleurs handicapés aient le même accès à la formation professionnelle que tout salarié de la société CSF.

**I. LA FORMATION A L'ADAPTATION DU POSTE**

Les salariés handicapés peuvent bénéficier d'une formation spécifique et adaptée à leur handicap, en particulier au cours de la première année qui suit leur embauche ou la reconnaissance de leur handicap.

Le coût de cette formation est pris en compte dans l'affectation des moyens prévus dans le cadre du "*III. Les moyens financiers de la politique Handicap*" du Titre 1 de la Partie 2 du présent accord.

**II. L'ACCESSIBILITE A LA FORMATION PROFESSIONNELLE**

La formation aux métiers de la société CSF se déroule dans la plupart des cas dans des magasins de la Société.

Afin que les salariés handicapés puissent suivre les mêmes formations que tout salarié, la société CSF s'engage à ce qu'une attention particulière soit portée sur l'accès aux lieux de formation et aux contenus de formation. Si nécessaire, les conditions matérielles de mise en œuvre de la formation seront adaptées (transport, hébergement, salles, matériels informatiques adaptés), avec le recours éventuel à des aides extérieures, afin que le salarié handicapé puisse participer à toute formation collective.

**III. L'ENTRETIEN COMPETENCES ET CARRIÈRES (ECC)**

L'entretien individuel est un moment privilégié d'échanges et d'écoute entre le salarié et son supérieur hiérarchique permettant de faire le point sur les performances, les compétences, le parcours professionnel du salarié et d'envisager son avenir en fonction de ses aspirations.

Consciente de l'importance de la tenue de cet entretien, et de son enjeu dans la carrière des salariés, la société CSF, et plus généralement le Groupe Carrefour, ont en 2019, fait évoluer les formulaires des Entretiens annuels Compétences et Carrières (ECC), via l'outil actuellement dénommé *« Appli Carrière »*.

Cet outil, commun à l'ensemble des salariés, quel que soit leur statut (employés, agents de maîtrise et cadres), se veut plus fonctionnel, fluide et moderne. Il a pour mission de retranscrire les échanges ayant eu lieu au cours de l'Entretien Compétences et Carrières (ECC) mais a aussi vocation à assurer une meilleure visibilité par les équipes des Ressources Humaines des demandes émises par chaque salarié en matière de gestion des carrières.

Lors de cet entretien, une attention particulière continuera à être portée sur l'adaptation du salarié handicapé à son poste de travail.

A cet effet, pour les salariés qui ne sont pas au forfait jour, la rubrique « Environnement de travail » doit permettre, si besoin, à l'évaluateur de conduire avec le salarié handicapé un échange constructif sur la compatibilité de son état de santé avec ses conditions de travail. L'objectif est de s'assurer que les situations de handicap n'évoluent pas, et d'initier dans le cas contraire des actions correctives. Pour les salariés au forfait jours, cet échange doit figurer, si besoin, dans la rubrique relative au suivi de la charge de travail.

**IV. LES OBJECTIFS QUANTITATIFS**

La société CSF s'engage à ce que le plus grand nombre de travailleurs handicapés puisse bénéficier des actions de formation pendant la durée d'application du présent accord.

Pour cela, la société CSF se fixe pour objectif que 100% des demandes faites par des salariés en situation de handicap de bénéficier d'un des dispositifs de formation proposés par l'entreprise soient étudiées pendant la durée d'application du présent accord. En cas de refus, une réponse écrite et motivée sera adressée à chaque salarié concerné.

**TITRE 5 : MESURES COMPLMENTAIRES EN FAVEUR DES PERSONNES HANDICAPÉES**

Dans le cadre du présent accord, les parties signataires souhaitent mettre en place des mesures d'accompagnement spécifiques destinées aux salariés en situation de handicap et/ou concernés dans leur environnement familial afin d'améliorer leurs conditions de vie et de travail.

**I. LA RECONNAISSANCE DU HANDICAP**

Une aide et un accompagnement peuvent être apportés aux salariés en situation de handicap, soucieux d'engager des démarches liées à la reconnaissance de leur qualité de travailleur handicapé.

Afin d'accomplir les démarches de reconnaissance ou de tout renouvellement de reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé devant la Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées (CDAPH), une autorisation exceptionnelle d'absence rémunérée d'une journée sera accordée à tout salarié qui en fait la demande, sur présentation d'un justificatif. Cette journée pourra être fractionnée en deux demi-journées à la demande du salarié.

**II. RESPECT DE LA CONFIDENTIALITE DU STATUT DE TRAVAILLEUR HANDICAPE ET RÈGLEMENT GENERAL 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 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 salarié qui remettra sa Reconnaissance de Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH) devra signer un document l'informant sur le traitement de ses données personnelles.

## III. L'AMÉNAGEMENT DES HORAIRES ET AUTORISATION D'ABSENCES

La société CSF favorise l'aménagement des horaires des salariés ayant à leur domicile et/ou à leur charge (de manière permanente ou par intermittence) un descendant, un ascendant ou un conjoint handicapé, nécessitant des soins médicaux, sur présentation d'un justificatif attestant du handicap de la personne et du fait qu'il soit à sa charge.

Par ailleurs, deux journées d'absence autorisées payées, pouvant être fractionnées en demi-journées, seront accordées au salarié par année civile, afin qu'il puisse se rendre aux examens médicaux programmés au bénéfice d'un descendant ou d'un ascendant handicapé vivant à son domicile ou dont il a la charge (de manière permanente ou par intermittence) ou au bénéfice de son conjoint handicapé, sur présentation d'un justificatif attestant du handicap de la personne et du fait qu'il soit à sa charge ainsi que de la tenue de l'examen médical.

Ces deux journées d'absences autorisées payées, fractionnables en demi-journées, pourront également être accordées par année civile 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 mais également de la bonne réalisation des actions d'accompagnement ou des démarches administratives suscitées.

Une confidentialité quant au motif de prise de ces journées ou de ces demi-journées d'absence 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 sera réalisée durant la période d'application du présent accord.

## IV. ASSISTANCE MATERNELLE ET AIDE FINANCIERE DE LA MISSION HANDICAP

### Article 1 : Assistance matérielle du travailleur handicapé

Le Chargé de Mission Handicap et Diversité aide les travailleurs handicapés à constituer leurs dossiers auprès des organismes susceptibles de leur apporter une aide pour financer des équipements spécialisés qui leur permettront d'améliorer leurs conditions de vie et de travail (ex : équipement de la voiture pour permettre au salarié handicapé de se rendre à son travail, aménagement du logement).

### Article 2 : Le Fonds de soutien de la Mission Handicap

Afin de couvrir les besoins exceptionnels liés au handicap dans la sphère privée des salariés, le Fonds de soutien de la Mission Handicap, créé à la suite de la signature des précédents accords, est maintenu.

Une aide financière pourra être apportée à tout salarié handicapé de la société CSF rencontrant des difficultés dans sa situation personnelle (aménagement du domicile, de son véhicule etc…).

Cette aide pourra également être octroyée à tout salarié afin de couvrir les dépenses liées au handicap d'un descendant, d'un ascendant ou d'un conjoint handicapé, vivant à son domicile ou dont il a la charge (de manière permanente ou par intermittence).

Pour bénéficier de cette aide, le salarié devra constituer un dossier qu'il remettra à son Chargé de Mission Handicap et Diversité, accompagné du justificatif attestant de la situation de handicap. Le dossier sera examiné par le Comité de Pilotage. L'avis rendu par le Comité de Pilotage sera transmis aux membres de la Commission de suivi et de propositions.

L'aide octroyée au titre du fonds de soutien de la Mission Handicap ne pourra excéder 2 500 euros par salarié. Cette aide ne peut se cumuler avec une autre aide de la société CSF que pourrait percevoir le salarié, notamment au titre du Fonds de solidarité.

Afin de faire connaître ce dispositif à l'ensemble des salariés, une action de communication sur l'existence de ce Fonds de soutien de la Mission Handicap sera réalisée.

**V. LE PARRAINAGE DE PROJETS**

La société CSF encourage les projets portés par ou au profit de personnes handicapées en les aidant au moyen d'un parrainage. Ces projets peuvent être d'ordre sportif, culturel ou autre et doivent engager les équipes de la société CSF. Il ne doit pas s'agir d'une simple aide financière.

Pour cela et avant tout parrainage, un dossier contenant des informations sur le projet doit être transmis pour validation au Comité de Pilotage. La Commission de suivi et de propositions sera informée de la manière dont ces dossiers peuvent être constitués.

Ce projet est ensuite suivi régulièrement par le Comité de Pilotage, et présenté à la Commission de suivi et de propositions.

**VI. LE TÉLÉTRAVAIL POUR LES SALARIÉS RECONNUS TRAVAILLEURS HANDICAPES 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 prétendre :

- à trois jours de télétravail par semaine au lieu de deux jours pour un salarié à temps plein ou ayant une durée au moins égale à 80% d'un temps plein ;
- ou à deux jours de télétravail par semaine au lieu d'une journée pour un salarié ayant une durée au moins égale à 60% d'un temps plein.

La Société CSF fera bien entendu application de cet accord dans les conditions déterminées par ce dernier.

**TITRE 6 : LE SECTEUR ADAPTÉ**

Conformément aux dispositions de la loi dite « avenir professionnel » qui est entrée en vigueur au 1er janvier 2020, le recours au secteur adapté, ne constitue plus une modalité d'acquittement partiel de l'obligation d'emploi, mais les dépenses afférentes à ces contrats sont déductibles de la contribution.

La société CSF souhaite néanmoins poursuivre son partenariat avec le secteur adapté dans la mesure où il constitue un autre moyen efficace, après le recrutement, d'agir pour l'emploi des personnes handicapées.

Chaque fois que cela est possible, la société CSF continuera de rechercher 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 de poursuivre et de développer le recours au secteur adapté pour l'entretien des espaces verts ou encore l'identification, le référencement et la commercialisation de produits régionaux venant de structures du secteur adapté.

De plus, la société CSF encouragera le recours à la mise à disposition de personnel issu du secteur adapté afin de faciliter l'insertion des travailleurs handicapés en entreprise.

Les acheteurs mais aussi les Directeurs de magasin seront informés des possibilités de sous-traitance, mais aussi de mise à disposition des personnes issues d'Entreprises Adaptées (EA) ou d'Établissements et Services d'Aide du Travail (ESAT).

L'entreprise étudiera également la possibilité de collaborer avec des travailleurs handicapés indépendants.

Un suivi annuel sera effectué et présenté aux membres de la Commission de suivi et de propositions afin de connaître l'évolution de cette collaboration avec le secteur adapté.

**Partie 3 : Dispositions Finales**

**Article 1 : Champ d'application de l'accord**

Le présent accord s'applique à l'ensemble des établissements intégrés de la société CSF dont la liste, à jour au 1er novembre 2023, est jointe en annexe (Annexe 5).

En cas de création, d'acquisition ou d'agrandissement d'un magasin CSF intégré, il sera intégré à la liste des magasins concernés par l'application du présent accord. En cas d'augmentation importante du nombre de recrutements d'un site, il conviendra de veiller à prendre en considération les candidatures des personnes handicapées, dès le début du processus de recrutement.

La Partie 2 du présent accord s'applique à tous les salariés bénéficiaires de l'obligation d'emploi définis à l'article L. 5212-13 du Code du travail.

**Article 2 : Commission de suivi de l'accord**

Une commission de suivi du présent accord se réunira au minimum deux fois par an à l'initiative de la Direction ou à la demande motivée de l'ensemble des Organisations syndicales signataires du présent accord, afin de s'assurer de la bonne application de l'accord et de suivre les progrès réalisés.

Cette commission sera consacrée aux indicateurs de suivi visés à la Partie 1 et aux sujets de la Partie 2 tels que :

- les actions menées et à mener ;
- les résultats obtenus (effectif travailleurs handicapés, nombre d'embauches réalisées, nombre de cas de maintien dans l'emploi et taux de maintien dans l'emploi) ;
- l'évolution de l'effectif des travailleurs handicapés (entrées, sorties, reconnaissances acquises en cours d'année, renouvellement de reconnaissances auprès de la Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées (CDAPH) etc…).

Assistera à cette réunion :

- trois représentants par Organisation Syndicale signataire du présent accord ;
- des représentants de la Direction, le nombre variant selon les sujets traités ;
- le Pilote National Mission Handicap et Diversité, pour les sujets relevant de la Partie 2 ;
- un représentant d'un cabinet de conseil extérieur peut être également invité, pour les sujets relevant de la Partie 2.

Des informations sont transmises en amont, dans la mesure du possible 6 jours avant et au plus tard 3 jours avant la tenue de la réunion, aux membres de la Commission afin de leur permettre de travailler sur les sujets abordés dans des conditions favorables.

**Article 3 : Durée de l'accord et prise d'effet**

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 3 ans. Il est convenu que le présent accord entrera en vigueur à compter du 1er janvier 2024 et prendra fin au 31 décembre 2026.

**Article 4 : Révision de l'accord**

Jusqu'à la fin du cycle électoral au cours duquel il a été conclu, 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.

À l'issue de cette période, la procédure peut être engagée par une ou plusieurs Organisations syndicales représentatives.

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 adopté dans les mêmes conditions que celles prévues pour la conclusion du présent accord.

Ce dernier sera soumis aux mêmes formalités de publicité et de dépôt que celles donnant lieu à la signature du présent accord.

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, la Direction réunira dans les meilleurs délais les partenaires sociaux afin d'étudier l'impact de ces changements sur les dispositions du présent accord et, le cas échéant, prévoir son adaptation.

**Article 5 : Adhésion**

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

Cette adhésion devra être notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception aux signataires du présent accord et fera l'objet d'un dépôt dans des conditions prévues par voie réglementaire, à la diligence de son ou de ses auteurs.

**Article 6 : Dénonciation**

Le présent accord ayant été conclu pour une durée déterminée, il ne pourra pas être dénoncé unilatéralement.

Il ne pourra donc être mis fin de manière anticipée à l'accord qu'en cas de décision unanime des signataires.

**Article 7 : Dépôt et publicité**

Un exemplaire signé du présent accord sera notifié par remise en main propre contre décharge ou par lettre recommandée avec accusé de réception à chaque organisation syndicale représentative de la société CSF ou au délégué syndical central.

Conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-4 du Code du travail, le présent accord fera l'objet d'un dépôt en ligne, par le représentant légal de l'entreprise, sur la plateforme de « téléprocédure » du ministère du travail (« TéléAccords »). Un exemplaire sera également remis au secrétariat greffe du Conseil de prud'hommes de son lieu de conclusion.

Enfin une copie du présent accord sera tenue à la disposition des salariés qui souhaitent le consulter. Il sera également accessible sur le Portail Market ou tout autre dispositif équivalent. Par ailleurs, le présent accord sera inscrit dans la liste des accords applicables au sein de la Société CSF.

## Article 8.3. ACCORD D'ANTICIPATION ET D'ACCOMPAGNEMENT DE LA TRANSFORMATION SOCIALE (GESTION DES EMPLOIS ET DES PARCOURS PROFESSIONNELS) (Accord à durée déterminée du 17 mars 2023 applicable du 1er avril 2023 au 31 décembre 2026)

**PRÉAMBULE**

Le 12 mars 2019, le groupe Carrefour en France (le « Groupe ») et les Organisations Syndicales Représentatives ont conclu un accord d'anticipation et d'accompagnement de la transformation sociale, fixant les grands principes de gestion prévisionnelle des emplois, des compétences et des carrières, prévoyant d'importantes mesures d'accompagnement à la mobilité interne et externe, et garantissant notamment un socle commun de mesures applicables en cas de projet de restructuration ponctuel.

Cet accord a été prorogé et arrive à échéance le 31 mars 2023.

Début novembre 2022, le Groupe a annoncé son nouveau plan stratégique, dit « Carrefour 2026 », visant à accélérer la transformation engagée depuis 2018, dans un contexte macroéconomique, géopolitique et climatique inédit.

En engageant ce nouveau chapitre de sa transformation, le Groupe entend « *inventer le Groupe de demain* », et continuer d'innover en matière d'organisation, d'initiatives sociales et de nouveaux métiers, en s'appuyant notamment sur les opportunités offertes par la révolution digitale.

Dans ce contexte, les Parties ont souhaité réaffirmer les principes et mesures prévus par l'accord du 12 mars 2019, qui constitue par nature un outil pertinent et désormais bien connu d'accompagnement de la transformation du Groupe.

Dans le cadre de leurs discussions, elles ont également jugé opportun d'ouvrir plus largement l'accès aux mesures renforcées aux salariés occupant un métier défini comme sensible ou envisageant une mobilité vers un métier en développement, conformément à l'objectif d'accélération de la transformation.

Les Parties se sont en outre entendues sur la nécessité d'alléger le rédactionnel du précédent accord, pour en faciliter la compréhension par l'ensemble des collaborateurs.

Dans ces conditions, les Parties sont convenues de simplifier le dispositif existant tout en en renforçant certains aspects, afin qu'il demeure un levier essentiel de la transformation du Groupe.

De la même façon, les Parties ont à nouveau souhaité souligner que le plan Carrefour 2026, par nature axé sur la satisfaction des attentes des clients et 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 Carrefour.

Enfin, les Parties se sont accordées sur la nécessité de privilégier le dialogue et la transparence, en renforçant le rôle de l'Observatoire des métiers, des compétences et de la transformation sociale, doté de moyens spécifiques, et en maintenant la démarche de suivi et d'analyse des différents dispositifs de GEPP.

Au terme de leurs discussions, les Parties sont parvenues au présent accord, qui définit l'ensemble des mesures garantissant l'accompagnement RH des transformations de l'entreprise.

Cet accord :

- fixe les **grands principes de gestion prévisionnelle des emplois, des compétences et des carrières**, et prévoit notamment un dispositif de congé de fin de carrière « GEPP » avantageux ;

- prévoit un **dispositif volontariste de mobilité interne** ouvert à tous les métiers, en vue de prévenir et anticiper les évolutions de compétences et les changements de métiers (« **Volet 1** ») ;

- prévoit un **dispositif d'accompagnement renforcé**, combinant mobilité interne et externe, à destination des salariés occupant un métier défini comme sensible ou en mobilité vers un métier en développement (« **Volet 2** ») ;

- détermine les règles procédurales et le socle commun de mesures applicables en cas de **projet de restructuration ponctuel**, nécessitant un ajustement adapté et ciblé dans un calendrier défini ( « **Volet 3** ») ;

- et confère à l'**Observatoire des métiers, des compétences et de la transformation sociale** un rôle stratégique d'anticipation et de proposition, ainsi qu'une mission de suivi et d'analyse des différents dispositifs de GEPP, au moyen d'indicateurs précis.

**Champ d'application**

Le présent accord est conclu au niveau du Groupe Carrefour.

Il s'applique aux filiales de droit français du Groupe dont la liste figure en annexe 1. Sont considérées comme des filiales au sens du présent accord les sociétés détenues directement ou indirectement à plus de 50% par la société Carrefour SA.

Cet accord bénéficie à l'ensemble des salariés employés sous contrat à durée indéterminée par les sociétés du périmètre ainsi défini, afin que chacun d'eux puisse en mesurer l'impact et en saisir les opportunités dans sa propre perspective professionnelle.

En outre, les différentes entités du Groupe pourront négocier, à leur niveau, des accords spécifiques destinés à accompagner leurs propres projets.

Ces accords spécifiques ne pourront comprendre de dispositions moins favorables aux salariés que le présent accord.

## CHAPITRE 1. La gestion PREVISIONNELLE des emplois

### 29. DÉFINITIONS

Le métier se définit comme un ensemble d'emplois rattachés entre eux par une même maîtrise technique et une certaine proximité en termes d'activités et de compétences.

L'emploi regroupe, au sein d'une organisation donnée, un ensemble de postes de travail proches les uns des autres, du fait d'activités et de missions requérant des compétences similaires.

Ils doivent être distingués de la notion de poste, qui correspond à une situation individuelle de travail au sein d'une organisation donnée.

### 30. TYPOLOGIE DES MÉTIERS

Au regard de l'activité du Groupe et de son environnement, les Parties ont identifié trois types de métiers : les métiers en développement, les métiers en équilibre, et les métiers sensibles.

#### 30.1. LES MÉTIERS EN DÉVELOPPEMENT

Les métiers en développement, aussi appelés métiers en tension, sont ceux générant de l'emploi ou sur lesquels il existe des difficultés d'embauche :

- soit parce qu'ils sont inexistants au sein de la cartographie des métiers de Carrefour, qu'ils soient en création ou non, et que l'évolution du contexte et de la stratégie du Groupe les rend nécessaires à son développement à plus ou moins long terme ;
- soit parce qu'ils sont existants au sein de la cartographie des métiers de Carrefour et qu'ils ont vocation à se développer au vu de l'évolution du contexte et de la stratégie du Groupe ;
- soit parce qu'ils se traduisent par une compétence particulière faisant défaut ou leur rareté sur le marché ou au sein des sociétés, tels que : les emplois qui risquent de ne pas être pourvus par manque de ressources disponibles ; les métiers pour lesquels il est difficile de recruter ; les métiers nécessitant un long apprentissage ; la main-d'œuvre réduite sur le marché ; les métiers d'expertise.

#### 30.2. LES MÉTIERS EN ÉQUILIBRE

Les métiers en équilibre sont ceux dont les tâches n'évoluent pas significativement, car ils ne font l'objet d'aucune évolution technologique, ni de réorganisation identifiée à court et moyen terme.

#### 30.3. LES MÉTIERS SENSIBLES

Les métiers sensibles, aussi appelés métiers fragilisés, sont ceux pour lesquels les perspectives d'évolutions économiques, organisationnelles ou technologiques vont entrainer une évolution importante du périmètre de compétences ou une diminution des effectifs.

### 31. CARTOGRAPHIE

La cartographie des métiers est établie en tenant compte des orientations stratégiques, des perspectives d'évolutions économiques et technologiques, ainsi que des enjeux de la transition écologique. Sur ce dernier point, il est rappelé notamment que le plan stratégique envisage des mesures importantes concernant la transition énergétique (la réduction de la

consommation d'énergie, la production d'énergie renouvelable) et la transformation urbaine qui devront être prises en compte.

Ce dispositif doit être le plus en adéquation possible avec les projets et/ou transformations ayant un impact sur les métiers. En conséquence, il se veut être un dispositif souple, flexible et adaptable.

Cela signifie qu'au sein de la même société, un même métier pourra être classé différemment selon le périmètre considéré (établissement, groupe d'établissement, direction, etc.), et que la cartographie pourra également être réalisée au niveau des emplois ou des postes.

### 31.1. Établissement de la cartographie suite à la consultation sur les orientations stratégiques

A l'issue de la consultation du CSEC / CSE relative aux orientations stratégiques, la Direction de chaque société du Groupe établira une cartographie des métiers propre à son activité en fonction de la typologie unique définie ci-dessus, et fixera la liste des métiers en développement, en équilibre, et sensibles.

Cette cartographie fera au préalable l'objet d'une concertation avec le CSEC ou le CSE de chaque société ou, lorsque de telles instances existent, avec le Comité emploi ou la Commission GEPP des formats concernés, en tenant compte notamment des enjeux de la transition écologique / énergétique.

Dans l'hypothèse d'une concertation avec le Comité emploi ou la Commission GEPP, le CSEC ou le CSE sera informé de la cartographie retenue.

Les cartographies consolidées au niveau du Groupe seront ensuite transmises à l'Observatoire des métiers, des compétences et de la transformation sociale.

La Direction de chaque société informera spécifiquement les salariés dont le métier a été classé comme étant sensible de la signification de ce classement et des mesures d'accompagnement à leur disposition. Cette information sera délivrée par le manager direct du salarié ou par le manager RH de proximité, selon l'organisation de la société concernée.

### 31.2. Evolution de la cartographie en cours d'année

La cartographie pourra, en tout ou partie, faire l'objet d'évolutions en cours d'année. Dans ce cas, la cartographie initiale sera ajustée au niveau le plus pertinent (établissement, groupe d'établissements, direction, etc.), après concertation avec les instances du périmètre concerné :

- lorsque l'ajustement est spécifique à un ou plusieurs établissements, le ou les CSE d'établissement concernés. Dans ce cas, la nouvelle version de la cartographie sera transmise au CSEC concerné pour information ;

- dans le cas contraire, le CSEC (ou Comité Emploi / Commission GEPP lorsque ces instances existent).

Une information sera spécifiquement réalisée auprès des salariés dont le métier serait classé comme sensible. Cette information sera délivrée par le manager direct du salarié ou par le manager RH de proximité, selon l'organisation de la société concernée.

Par ailleurs, dans le cadre de son rôle d'analyse de l'information sur le dispositif de GEPP, l'Observatoire pourra notamment saisir la Direction afin de proposer une évolution de la cartographie des métiers.

### 31.3. Bilan des évolutions de la cartographie des métiers pour l'année écoulée et présentation de la nouvelle cartographie pour l'année à venir

La Direction de chaque société présentera le bilan des évolutions de la cartographie pour l'année écoulée et le projet de nouvelle cartographie pour l'année à venir.

## CHAPITRE 2. La gestion prévisionnelle des compétences

### La formation professionnelle

La formation professionnelle constitue un élément essentiel de l'accompagnement des salariés du Groupe.

Elle doit leur permettre d'acquérir les compétences nécessaires aux évolutions prévisibles de leur emploi et joue un rôle clef dans le dispositif d'anticipation prévu par le présent accord.

Dans le cadre de la GEPP, la formation doit permettre notamment à chaque salarié de :

- acquérir les bases de connaissances indispensables à l'exercice de son métier ;
- bénéficier d'un accompagnement en faveur de l'alphabétisation pour les salariés volontaires pour lesquels des lacunes sont détectées ;
- favoriser son adaptation au poste de travail, à l'évolution des emplois et en particulier à la digitalisation ;
- développer ses compétences et acquérir une qualification plus élevée ;
- favoriser sa mobilité professionnelle.

### 32. Les orientations de la formation professionnelle et les objectifs du plan de développement des compétences : accompagner la transformation et développer l'employabilité

Les Parties conviennent que, pour les trois années à venir, la formation doit être mise au service des grands enjeux de transformation de l'entreprise et de l'employabilité des salariés.

Dans cet objectif, les axes de formation suivants doivent être priorisés, par le biais notamment des plans de développement de compétences des différentes sociétés du Groupe :

- **TRANSITION ALIMENTAIRE : Sensibiliser et former tous les salariés à la transition alimentaire au travers du programme *Act for food* et ses 9 engagements :**
  - Garantir le bio 100% français sur ses produits frais à marque Carrefour Bio
  - Bannir 100 substances controversées de tous les produits alimentaires Carrefour
  - Supprimer ou réduire l'utilisation des pesticides chimiques de ses filières végétales
  - Supprimer ou réduire les traitements antibiotiques en élevage
  - Garantir la transparence sur la traçabilité de ses produits grâce à la blockchain
  - Nourrir sans OGM les animaux d'élevage de ses filières
  - Doubler sa gamme végétarienne
  - Favoriser la biodiversité en proposant des fruits et légumes issus des semences paysannes

- Garantir un choix de poissons certifiés pêche et aquaculture responsables

- **L'ECOLE DES METIERS : Développer l'expertise des équipes sur leurs métiers :**
  - Relations Clients,
  - E-Commerce,
  - Caisse,
  - Supply,
  - etc.

- **DIGITAL : Création de la Digital Retail Academy :**

Cette *Academy* sert l'ambition de Carrefour d'être le leader du Digital Retail d'ici 2026, en permettant à l'ensemble des salariés de développer leur culture digitale et les compétences requises pour placer le digital et la data au cœur de toutes nos opérations et notre modèle de création de valeur.

- **LEADERSHIP : Développer une nouvelle posture de Manager avec des repères indispensables pour performer collectivement :**
  - Management à distance, hybride
  - Culture du feedback et amélioration permanente
  - Management plus agile et plus collaboratif
  - Renforcer la posture management de proximité

- **FORMATIONS SANTÉ, SECURITE AU TRAVAIL : Être acteur de son environnement en matière de sécurité et de santé au travail, et répondre à ses obligations légales :**
  - Parcours Santé, Sécurité au Travail
  - Prévention incendie
  - Formation CACES
  - Formation Technique
  - Formation Sûreté / Sécurité
  - Formation réglementaire

## 33. Les dispositifs de formation professionnelle

### 33.1. Les parcours d'intégration

L'accès à la formation dès le début du parcours professionnel est un facteur de réussite pour les nouveaux salariés. Il s'ajoute aux différentes modalités d'accompagnement mises en place au sein des sociétés pour assurer leur bonne intégration dans l'entreprise et leur métier.

L'accompagnement par la formation se réalise, selon les besoins identifiés par la société concernée, en ayant recours aux outils les plus adaptés.

### 33.2. Les dispositifs à destination des salariés en poste

Le Groupe reconnaît la nécessité d'assurer l'accès pour tous à la formation en fonction des besoins de chacun et d'adapter les emplois aux évolutions technologiques et économiques.

Au cours de son parcours professionnel, le salarié pourra accéder à la formation professionnelle selon différentes modalités, et notamment dans le cadre des dispositifs suivants :

- **Le Plan de développement des compétences** : Ce plan annuel comprend des actions de formation permettant d'accompagner les évolutions des métiers et de favoriser le développement des compétences et la mobilité, en cohérence avec les grandes orientations définies ci-avant ;

- **Cap Formation** : Les Parties entendent développer la création de dispositifs de formation multi-formats s'adressant à toutes les catégories de salariés, de l'employé sans qualification préalable au cadre dirigeant, au travers notamment de l'outil Cap Formation (plus de 500 modules de formation ouverts à tous) et l'Académie formation avec ses différentes écoles (écoles des alternants, des métiers, des PFT, des Leaders, de la santé et sécurité, Institut Marcel Fournier du management) ;

- **La Reconversion ou Promotion par Alternance (« Pro-A »)** : Elle a pour objet de permettre au salarié de changer de métier ou de profession, ou de bénéficier d'une promotion sociale ou professionnelle par une action de formation ou de VAE ;

- **Le Certificat de Qualification Professionnelle (« CQP »)** : Il permet de faire reconnaître les compétences et savoir-faire nécessaires à l'exercice d'un métier au travers d'un parcours de formation, et est créé puis délivré par une ou plusieurs commissions paritaires nationales de l'emploi de branche professionnelle ;

- **La Validation des Acquis de l'Expérience (« VAE »)** : Ce processus permet au salarié justifiant d'au moins un an d'expérience en rapport direct avec une certification, de faire valider les acquis de son expérience professionnelle afin d'obtenir un diplôme, un titre ou une certification professionnelle enregistrée au répertoire national des certifications professionnelles ;

- **Le bilan de compétences** : Réalisé par un prestataire extérieur choisi sur une liste établie par l'OPCO, dans le cadre du plan de développement des compétences ou à l'initiative du salarié, il permet à celui-ci d'analyser ses compétences professionnelles et personnelles ainsi que ses aptitudes et motivations, afin de définir un projet professionnel ou personnel et/ou un projet de formation. Il peut être mis en œuvre dans le cadre du plan de développement des compétences de l'entreprise ou, à l'initiative du salarié, dans le cadre de son CPF ;

- **Le Compte Personnel de Formation (« CPF »)** : Utilisable tout au long de la carrière professionnelle, ce compte permet à son titulaire (salarié, demandeur d'emploi, travailleur indépendant, etc.) de suivre, à son initiative, des formations visant à l'acquisition d'un premier niveau de qualification ou au développement de ses compétences et qualifications ;

- **Le Conseil en Evolution Professionnelle (« CEP »)** : Mis en œuvre gratuitement dans le cadre du service public régional (par l'Apec, Cap emploi, Pôle emploi, les missions locales et opérateurs régionaux financés et

sélectionnés par France compétences), le CEP permet à toute personne de faire le point sur sa situation afin de favoriser l'évolution et la sécurisation de son parcours professionnel.

Pour faciliter leur accès à ce dispositif, les salariés occupant un métier sensible pourront bénéficier d'une autorisation d'absence de 7 heures sur la durée d'application de l'accord.

Pour davantage de précisions sur ces dispositifs et les procédures internes afférentes, les salariés pourront demander à leur RH de proximité les fiches détaillées « *La Pro A Reconversion et Promotion par Alternance* », « *La Validation des Acquis de l'Expérience* », « *Le Bilan de Compétences* », « *Le Compte Personnel de Formation* », « *Application Mon Compte Formation* », « *Le Conseil en Evolution Professionnelle* ». Ces fiches seront transmises dans les guides de communication relatifs aux dispositifs prévus par le présent accord, ainsi qu'à l'Observatoire des métiers, des compétences et de la transformation sociale. Elles seront tenues à jour des principales évolutions législatives.

### 33.3. Le passeport formation

Le Passeport Formation permet de disposer d'un état des formations suivies par un salarié depuis son embauche au sein du groupe. Il permet au salarié de reconstituer sa propre carrière et le cas échéant de disposer d'un élément contribuant à la formalisation du rattachement des expériences acquises dans le cadre d'une VAE.

Le Passeport Formation est à disposition de chaque collaborateur sur le portail RH, étiquette « Mon Univers Formation ».

## 34. Le tutorat comme outil de valorisation des compétences et de formation

L'organisation du transfert des compétences est très importante pour garantir la continuité des savoir-faire du Groupe. L'objectif est de développer une culture tutorale permettant de favoriser l'acquisition de compétences par les nouveaux salariés, transmises par les salariés ayant une expérience reconnue du métier.

La complémentarité des connaissances et expériences entre les générations favorise une rapide et meilleure intégration professionnelle des « nouveaux » salariés, et permet de développer l'esprit d'équipe par un enrichissement mutuel. Cette démarche de tutorat est menée en cohérence avec les dispositions prévues au sein des accords signés ou plans d'action existants au sein des différentes sociétés du Groupe.

Afin de garantir un tutorat de qualité pour les nouveaux entrants et une perspective professionnelle pour les tuteurs, une formation au tutorat sera dispensée afin de développer leurs qualités pédagogiques.

Il est rappelé que la démarche de tutorat repose sur le volontariat.

## 35. Le développement de l'alternance

Le Groupe s'engage à poursuivre sa politique volontariste en matière d'insertion des jeunes dans la vie professionnelle. L'alternance permet de pouvoir bénéficier des connaissances et compétences professionnelles du Groupe, compléter et enrichir leur cursus scolaire par une première expérience reconnue et valorisée, et à l'entreprise d'intégrer une partie de ces jeunes au sein du Groupe. L'alternance, au travers du contrat de professionnalisation ou du contrat d'apprentissage, favorise une intégration progressive du salarié en lui permettant d'acquérir un ensemble de compétences nécessaires à l'exercice d'un métier.

Carrefour a développé un dispositif complet de communication en lien avec l'emploi et fait rayonner l'alternance notamment à travers ses différents réseaux sociaux.

Carrefour a également une page dédiée sur son site « recrute.carrefour.fr » permettant aux candidats de s'informer et de candidater à nos offres.

A titre d'information, un CFA dit « Hors murs » a été créé en 2020 au sein de l'Académie Carrefour afin d'accompagner au mieux les alternants.

## CHAPITRE 3. La gestion prévisionnelle des carrières

La gestion prévisionnelle des carrières permet d'accompagner et d'organiser le parcours professionnel des salariés.

Les Parties entendent privilégier la mobilité des salariés sous toutes leurs formes, afin de développer leur employabilité et d'accompagner la transformation du Groupe.

Pour ce faire, le présent accord prévoit des outils, ainsi que d'importantes mesures d'accompagnement, qui pourront être mobilisés par les salariés dans le cadre de leur démarche d'évolution professionnelle, à court ou moyen terme.

En fonction de leurs projets et besoins, les salariés seront accompagnés et pourront notamment bénéficier :

- d'un entretien de transition professionnelle (cf. § 1.4 ci-dessous) ;
- d'une information sur les différents dispositifs de mobilité mis en place et sur le congé de fin de carrière ;
- d'un accompagnement à la mobilité interne en les aidant notamment à identifier les postes accessibles, cibler leurs besoins de formation et préparer leur dossier de candidature ;
- et d'un accompagnement à la mobilité externe pour les salariés éligibles, après examen de leurs candidatures.
-

### LES OUTILS DE LA GESTION PRÉVISIONNELLE DES CARRIÈRES

#### 35.1. LA CAMPAGNE D'ENTRETIENS COMPÉTENCES ET CARRIÈRE (« ECC »)

La campagne d'ECC est un moment privilégié d'échange et d'écoute pour faire le point sur les compétences du salarié, son parcours professionnel, et envisager son avenir en fonction de ses aspirations.

Lors de cette campagne, plusieurs entretiens sont menés :

- Pour les **cadres** et **agents de maîtrise** :

**PARTIE 1** : entretien de performance

- évaluer les actions réalisées au cours de l'année précédente ;
- mesurer le degré de performance du salarié ;
- envisager les perspectives et objectifs pour l'année à venir, et si nécessaire l'éventuel plan d'action à mettre en œuvre pour y parvenir.

**PARTIE 2** : entretien de développement professionnel

- faire le point sur les compétences comportementales et managériales du salarié ;
- échanger sur les aspirations professionnelles du salarié en matière de projet professionnel et de mobilité géographique ;
- informer le salarié sur la VAE, l'activation de son CPF, les abondements de ce compte que l'employeur est susceptible de financer et le CEP (conformément aux dispositions de l'article L. 6315-1 du Code du travail) ;
- identifier un plan de développement en lien avec son poste et ses souhaits professionnels (formations, etc.) ;
- faire le point sur l'organisation du travail (not. la charge de travail et le télétravail), l'articulation vie professionnelle - vie personnelle et la déconnexion.

**PARTIE 3**, pour les seuls collaborateurs au forfait-jours : entretien de suivi de la charge et de l'organisation du travail

- faire le point sur la charge de travail du salarié et le respect des temps de repos ;
- échanger sur l'organisation du travail, l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle du salarié, sa rémunération.

 Pour les **employés** :

**PARTIE 1** : entretien de performance

- analyser l'année écoulée et préparer l'année à venir.

**PARTIE 2** : entretien de développement professionnel

- apprécier les compétences professionnelles en s'appuyant sur des savoir-faire observables et objectifs ;
- faire un point sur les possibles évolutions de connaissances, de compétences, de maîtrise du métier, le parcours professionnel et la formation ;
- donner l'opportunité au salarié d'émettre des observations ou des idées utiles sur le plan professionnel et en rapport avec son travail au quotidien ;
- échanger sur les souhaits d'évolution professionnelle et/ou de mobilité professionnelle notamment en termes de qualification et d'emploi et informer le salarié sur la VAE, l'activation du CPF, les abondements de ce compte que l'employeur est susceptible de financer et le CEP (conformément aux dispositions de l'article L. 6315-1 du Code du travail).

Les échanges intervenus au cours de cet entretien sont formalisés par un compte-rendu, dont une copie doit être remise au salarié.

L'Appli Carrière est l'outil privilégié pour préparer l'entretien, accéder aux compte-rendu formalisés et les partager.

A l'issue de l'entretien de développement professionnel, le salarié est informé de la possibilité de bénéficier d'un temps supplémentaire de discussion sur ses souhaits d'évolution et/ou de mobilité professionnelle, dans le cadre d'un entretien de transition professionnelle (cf. § 1.4 ci-dessous).

Enfin, il est rappelé, à titre informatif, qu'un entretien de mi-année est organisé afin que les Managers et les salariés disposent d'un temps complémentaire d'échange, de partage et d'écoute à mi-parcours. Cet entretien est pour mémoire obligatoire pour les agents de maîtrise et cadres, et facultatif pour les employés. La Direction se réserve la possibilité de faire évoluer / revoir ce dispositif, afin notamment de tenir compte des premiers retours d'expérience.

### 35.2. Le bilan professionnel récapitulatif tous les 6 ans

Au terme de chaque période de six années civiles à compter de l'embauche du salarié, un état des lieux récapitulatif de son parcours professionnel est dressé à l'occasion de l'entretien de développement professionnel, afin de vérifier s'il a bénéficié de ses entretiens de développement professionnel et d'apprécier s'il a :

- suivi au moins une action de formation ;
- acquis des éléments de certification par la formation ou par une VAE ;
- bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle.

Lorsqu'au cours de ces six années, le salarié n'a pas bénéficié des entretiens de développement professionnel et d'au moins une formation autre que celle mentionnée à l'article L. 6321-2 du Code du travail, son CPF est abondé par son employeur dans les conditions légales.

Le bilan est formalisé par un compte-rendu, dont une copie est remise au salarié par tout moyen.

### 35.3. Le rôle social de l'encadrement

Dans le contexte de transformation sociale du Groupe, les Parties ont souhaité soutenir le rôle social de l'encadrement, qui consiste pour ses membres (managers, responsables, directeurs, etc.) à contribuer, à leur niveau et avec leurs moyens respectifs au développement professionnel de leurs équipes au travers des actions visées ci-après, tout en accompagnant au mieux les besoins de changement de l'entreprise.

Le terme de « Manager » utilisé ci-dessous est un terme générique qui vise tous les membres de l'encadrement de l'entreprise.

#### 35.3.1. Le Manager, acteur central de la GEPP de son équipe

Dans le cadre de la mise en œuvre de la GEPP, le Manager a pour mission d'accompagner le développement professionnel des salariés de son équipe.

A ce titre :

- il tient les Entretiens Compétences et Carrière des salariés et en assure le suivi en lien avec les relais ressources humaines de son périmètre ;
- il veille, au-delà des entretiens, à organiser des temps d'échanges informels réguliers avec les salariés de son équipe ;

- il identifie les besoins d'adaptation des compétences des salariés et les transmet à son relais ressources humaines pour préparer leur formation ;
- il s'assure de la mise en place des actions de formation et de développement au sein de son équipe ;
- il accompagne et soutient les initiatives de mobilité de son équipe.

Il pourra être accompagné par son RH de proximité pour mener à bien ces actions.

#### 35.3.2. **Le Manager, acteur de la communication du changement**

Les Parties entendent conférer un rôle clé au Manager dans l'accompagnement de la transformation sociale du Groupe. A ce titre, le Manager :

- communique régulièrement sur les projets du Groupe et leurs impacts sur son périmètre ;
- veille à la bonne compréhension de son équipe ;
- répond aux questions et/ou recherche les réponses auprès des interlocuteurs adéquats.

#### 35.3.3. **Les moyens mis à disposition du Manager**

Dans le cadre de leurs missions, les Managers seront accompagnés et formés sur les dispositifs et mesures prévus par le présent accord.

Des modules de formation relatifs aux enjeux d'accompagnement de l'évolution des métiers et des compétences seront par ailleurs déployés.

Afin d'impliquer tous les acteurs hiérarchiques de l'entreprise dans l'accompagnement de sa transformation, au moins un objectif managérial sera systématiquement prévu pour chaque Manager et évalué avec son N+1 dans le cadre de son évaluation annuelle (ECC).

### 35.4. L'ENTRETIEN DE TRANSITION PROFESSIONNELLE

A l'issue de l'entretien de développement professionnel (cf. § 1.1 ci-dessus), le salarié souhaitant s'engager dans une démarche de transition professionnelle pourra demander à bénéficier d'un entretien de transition professionnelle.

Cet entretien constitue le point de départ de la démarche de transition professionnelle du salarié, que celui-ci envisage un changement de métier, un départ en congé de fin de carrière ou en mobilité externe.

Il permettra au salarié d'échanger sur ses souhaits de transition professionnelle et d'être informé sur les dispositifs dont il peut bénéficier dans le cadre du présent accord.

La Direction des Ressources Humaines présentera les modalités précises de mise en œuvre de cet entretien à l'Observatoire des métiers, des compétences et de la transformation sociale.

## 36. LA GESTION PRÉVISIONNELLE DES CARRIÈRES SPÉCIFIQUES

### 36.1. LA CARRIÈRE DES SALARIÉS EN SITUATION DE HANDICAP

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).

### 36.2. LA CARRIÈRE DES REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL ET SYNDICAUX

Un accord portant sur la valorisation des parcours professionnels des élus et des titulaires d'un mandat syndical a été conclu le 7 juillet 2017 au sein du Groupe.

Les Parties réaffirment leur attachement à cet accord, ainsi qu'aux principes et aux mesures qu'il prévoit, notamment en matière de bilan de compétences.

### 36.3. LA CARRIÈRE DES FEMMES ET L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

Selon les politiques Carrefour, « La pérennité, l'indépendance et la croissance régulière de Carrefour sont fondées sur le travail des femmes et des hommes ».

Les Parties ont souhaité rappeler, dans le cadre du présent accord, leur attachement au respect d'une stricte égalité professionnelle entre les femmes et les hommes tant lors de l'embauche, qu'au cours de l'exécution ou de la rupture du contrat de travail.

Un accord collectif de groupe portant sur l'égalité femmes-hommes au sein de Carrefour en France a d'ailleurs été conclu le 9 mars 2020 sur ce même thème, et prévoit notamment des engagements sur la mixité des recrutements, l'équilibre vie personnelle et professionnelle, l'égalité d'accès à la formation, aux postes d'encadrement, l'égalité de traitement en matière de rémunération et de gestion de carrière.

L'un des objectifs majeurs du Groupe est de parvenir à une représentation plus importante, et idéalement paritaire, des salariées à tous les niveaux de responsabilités.

Pour ce faire, de nombreux programmes, tels que notamment « Carrefour Elles », « Femmes Leaders » ou « Eve », ont été mis en place ces dernières années.

Enfin, Carrefour est engagé depuis 2018 pour mettre fin aux violences faites aux femmes en tant que membre de l'initiative européenne CEASE et du réseau 1in3women piloté en France par la fondation FACE.

### 36.4. L'ACCOMPAGNEMENT DES SALARIÉS ÂGÉS DE 50 ANS ET PLUS

Les Parties conviennent d'accorder une attention particulière aux salariés âgés de 50 ans et plus, en prévoyant :

- à destination de tous ces salariés, des mesures accompagnant leur seconde partie de carrière ;
- et à destination des salariés proches de la retraite, un dispositif de congé de fin de carrière avantageux.

Elles rappellent par ailleurs le principe de non-discrimination du fait de l'âge tant dans l'accès à l'emploi, l'accès à la formation, l'évolution professionnelle, la rémunération ainsi que dans tous les aspects liés au déroulement de carrière.

#### 36.4.1. **La seconde partie de carrière**

##### A. La formation

Lors de l'élaboration des plans de développement des compétences, une attention particulière sera portée à la formation des salariés âgés de 50 ans et plus.

##### B. La transmission des compétences

Les tuteurs seront en priorité sélectionnés parmi les salariés âgés de 50 ans et plus.

##### C. Le bilan de compétences

Les salariés âgés de 50 ans et plus pourront bénéficier, à leur demande, d'un bilan de compétences financé par la société employeur et pouvant être réalisé à concurrence de 24 heures (ou 3 jours ouvrés pour le personnel d'encadrement en forfait jours), sur le temps de travail.

Le bilan du salarié fera l'objet d'une convention avec un prestataire référencé par le Groupe.

La demande de bilan pourra être renouvelée tous les 5 ans.

Si le salarié le souhaite, il pourra remettre la synthèse de son bilan de compétences à la Direction des Ressources Humaines de la société qui l'emploie. Au vu de cette synthèse, et en fonction des possibilités du Groupe et des souhaits du salarié, un programme de formation personnalisé sera élaboré et mis en œuvre, au plus tard dans les 18 mois suivant le bilan de compétences.

#### 36.4.2. **Les mesures d'accompagnement renforcées en cas de départ de l'entreprise**

Les salariés âgés de 50 ans et plus 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).

### 36.4.3. **Le congé de fin de carrière « GEPP »**

Les Parties sont convenues d'instaurer un dispositif de congé de fin de carrière (dit « CFC GEPP ») permanent et avantageux, permettant aux salariés d'être totalement dispensés d'activité jusqu'à la liquidation de leur pension de retraite de la Sécurité Sociale à taux plein, tout en bénéficiant d'une allocation de remplacement.

La mise en œuvre effective de ce dispositif ne pourra toutefois intervenir qu'à condition d'être décidée localement :

- soit par décision unilatérale de la Direction d'un format ou d'une société du Groupe, prise après information et consultation du CSEC ou, selon le cas, du CSE de la ou des sociétés concernées ; dans ce cas, la décision reprendra en intégralité les dispositions du présent chapitre et fixera la durée d'application du dispositif ;

- soit par accord collectif, s'il s'avère que les dispositions du présent chapitre doivent être adaptées à la situation particulière du format ou de la société concerné.

#### Les salaries éligibles

Le CFC GEPP est ouvert, sur la base du volontariat, aux salariés répondant aux conditions suivantes :

- ne pas appartenir à un métier en développement ;

- être employé en contrat à durée indéterminée, dans une société ou un établissement entrant dans le périmètre du présent accord ;

- justifier d'une ancienneté minimale de 2 ans au sein du Groupe à la date d'entrée en CFC GEPP (telle que définie au § D. ci-après) ; cette condition d'ancienneté est portée à 6 ans pour les salariés ayant suivi le programme « Graduate » (Graduate Dirigeant, Digital, Supply, DM Hypers, DM Market) ou intégré l'une des écoles de l'académie de formation Carrefour (Ecole des Leaders, Ecole des métiers, etc.) ;

- ne pas être en cours de préavis ;

- ne pas avoir signé une convention de rupture conventionnelle homologuée « individuelle » telle que visée aux articles L. 1237-11 et suivants du Code du travail ;

- ne pas avoir candidaté dans le cadre d'un autre dispositif de Congé de fin de carrière ;

- être en mesure de liquider leur pension de retraite de la Sécurité Sociale à taux plein[7] au plus tard dans un délai de **30 mois** suivant la date d'entrée en CFC GEPP (telle que définie au § D. ci-après) ;

- s'engager à liquider leur pension de retraite de la Sécurité Sociale à la date à laquelle ils seront en mesure d'en bénéficier à taux plein[1] (cette date étant déterminée au regard de la législation en vigueur à la date de signature du présent accord).

[7] Y compris dans le cadre des dispositifs légaux permettant au salarié de faire liquider sa retraite à taux plein de façon anticipée, notamment dans le cadre du dispositif « carrières longues » (CSS, art. L.351-1-1).

### A. Les candidatures

#### ■ L'information sur les droits à la retraite

Les salariés intéressés par un départ en CFC GEPP peuvent bénéficier d'une aide pour déterminer leurs droits à la retraite et préparer leur dossier de candidature.

#### ■ Le dépôt des candidatures

Le salarié souhaitant bénéficier du CFC GEPP doit déposer son formulaire de candidature contre récépissé auprès de la Direction des Ressources Humaines de la Société qui l'emploie, notamment accompagné d'un relevé de carrière de l'assurance vieillesse et d'un document faisant état de son âge de départ au taux maximum, obtenu sur le site de l'assurance retraite (rubrique « *Obtenir mon âge de départ à la retraite* »). Un formulaire type est mis à disposition des salariés à cette fin.

### B. L'examen et la validation des candidatures

Le salarié est informé par écrit de la suite donnée à sa candidature par lettre recommandée avec AR ou remis en main propre, dans un délai de 45 jours maximum suivant le dépôt de sa candidature.

En cas de validation, la lettre de réponse est accompagnée :

- d'un avenant à son contrat de travail précisant notamment la date d'entrée dans le CFC GEPP (déterminée selon les modalités prévues ci-après) et la durée de ce congé ;
- un formulaire de demande de départ en retraite au terme du CFC GEPP.

Le salarié dispose d'un délai de 10 jours ouvrés pour retourner un exemplaire de cet avenant et de ce formulaire approuvés et signés à la Direction des Ressources Humaines de la Société qui l'emploie.

En cas de refus de la candidature, les motifs de celui-ci sont précisés au salarié par écrit.

### C. La date d'entrée en CFC GEPP

La date d'entrée en CFC GEPP correspond à la date à partir de laquelle le salarié est dispensé d'exercer son activité tout en bénéficiant de l'allocation de remplacement visée ci-dessous.

Sauf accord contraire du salarié et de son responsable hiérarchique, elle intervient à l'expiration d'une durée égale au préavis de licenciement, courant à compter de la date de réception de la validation de sa candidature.

En tout état de cause elle ne pourra être antérieure à une période de 30 mois avant la date à laquelle le salarié pourra bénéficier de sa pension de retraite de la Sécurité Sociale à taux plein.

### D. L'allocation de remplacement

#### ■ Montant de l'allocation

Les salariés en CFC GEPP bénéficient d'une allocation de remplacement mensuelle brute égale à **75 % du Salaire plein tarif.**

Pour les salariés absents pour maladie ou accident à la date d'entrée en CFC GEPP, le Salaire plein tarif sera apprécié sur les 12 derniers mois précédant l'arrêt de travail.

Pour les salariés passés à temps partiel dans le cadre d'un dispositif d'aménagement de la fin de carrière ou en « mi-temps thérapeutique », le Salaire plein tarif sera calculé sur le salaire correspondant à l'ancienne base contrat reconstituée.

- Modalités et durée de versement de l'allocation

L'allocation de remplacement est versée mensuellement :

- à compter de la fin du mois civil d'entrée en CFC GEPP (aux mêmes échéances que la paie) ;
- et jusqu'à la fin du mois civil précédant celui à partir duquel le salarié est en mesure de liquider sa pension de retraite de la Sécurité Sociale à taux plein (cette date étant déterminée au regard de la législation en vigueur à la date de signature du présent accord).

En tout état de cause la durée de versement de l'allocation ne peut excéder une durée de 30 mois.

- Régime social et fiscal de l'allocation

L'allocation de remplacement est considérée comme un salaire du point de vue social et fiscal. Elle est soumise à l'ensemble des prélèvements sociaux dus sur les salaires, au taux en vigueur au moment de son versement.

### E. Le statut social pendant le CFC GEPP

- La suspension du contrat de travail

Le contrat de travail est suspendu à compter de l'entrée en CFC GEPP, jusqu'à ce que ce congé prenne fin dans les conditions décrites ci-après.

Les bénéficiaires du CFC GEPP conservent donc le statut de salarié et resteront juridiquement liés à la société qui les emploie et inscrits à l'effectif pour la durée de ce congé.

- Les régimes de retraite

L'assiette des cotisations au régime de retraite de base de la sécurité sociale et aux régimes de retraite complémentaire obligatoires sera maintenue à hauteur du salaire brut correspondant à l'activité du salarié exercée à temps plein (ci-après le « **Salaire d'activité** »).

La part de cotisations assises sur l'allocation de remplacement sera supportée par le salarié et sa société d'appartenance selon la même répartition de cotisations employeur/salarié que celle appliquée aux salariés en activité. En revanche, la part de cotisations assise sur la différence entre le Salaire d'activité et l'allocation de remplacement sera entièrement prise en charge par la société d'appartenance.

- Le régime de prévoyance-santé

Les salariés en CFC GEPP continuent également de bénéficier des régimes de prévoyance « incapacité-invalidité-décès » et de frais de santé applicables au sein de leur société d'appartenance. Les cotisations à ces régimes sont calculées sur la base du Salaire d'activité (ou, sur la base du même forfait que les salariés en activité pour les régimes frais de santé), et selon la même répartition de cotisations employeur/salarié que celle appliquée aux salariés en activité.

- Le PEG/PERCOL

Les salariés en CFC GEPP continuent également de bénéficier du PEG et du PERCOL dans les mêmes conditions que les autres salariés.

- Les congés payés

A défaut de travail effectif, la période de CFC GEPP n'ouvre pas droit à acquisition de congés payés ni de JRTT.

Les droits à congés payés acquis et les droits épargnés sur le CET sont en conséquence liquidés lors de l'entrée en CFC GEPP et le CET ne peut plus être alimenté pendant cette période. Cela concerne également les jours de CET conventionnels spécifiques à certaines entités juridiques incluses dans le périmètre du présent accord.

- Remise sur Achats

Pendant la durée du CFC GEPP, le salarié conservera le bénéfice de la remise sur achats dans les mêmes conditions que les salariés en activité.

- Activités sociales et culturelles des CSEC / CSE

Il appartiendra au CSEC / CSE de décider si le salarié en CFC GEPP peut bénéficier des activités sociales et culturelles.

F. Le départ en retraite au terme du CFC GEPP et indemnité de départ

Le CFC GEPP et le contrat de travail du salarié prennent fin à compter du dernier jour du mois civil précédant la date d'entrée en retraite, laquelle doit intervenir dès que le salarié est en mesure de liquider sa pension de retraite de la Sécurité Sociale à taux plein.

Le salarié doit veiller à déposer, avant son départ en retraite, la demande de liquidation de ses pensions de retraite de sécurité sociale et complémentaires auprès des caisses de retraite.

Il perçoit alors son solde de tout compte incluant l'indemnité de rupture égale :

- au montant de l'indemnité de départ en retraite prévue par les accords d'entreprise applicables dans la société de rattachement du salarié ou, à défaut, par la convention collective de branche (calculée selon le barème en vigueur à la date de signature du présent accord) ;
- auquel s'ajoute 12 mois de Salaire plein tarif.

Cette indemnité est calculée en tenant compte de l'ancienneté acquise durant le CFC GEPP sur base du Salaire plein tarif retenu pour le calcul de l'allocation de remplacement.

Elle sera soumise à charges sociales et à impôts dans les mêmes conditions qu'une indemnité de départ volontaire en retraite.

G. Clause de rendez-vous

En cas d'évolution de la législation entraînant un report de la date de liquidation à taux plein des pensions de retraite du régime de base de la sécurité sociale des salariés en CFC GEPP, des négociations s'engageront dans les meilleurs délais en vue de discuter de cette situation et déterminer les éventuelles mesures d'adaptation.

## VOLET 1 : L'ACCOMPAGNEMENT DE LA MOBILITÉ INTERNE A DESTINATION DE TOUS LES METIERS

Afin de prévenir et d'anticiper les évolutions de compétences et les changements de métiers dans le contexte de transformation décrit en préambule, les Parties sont convenues d'ouvrir largement la mobilité interne aux salariés du Groupe.

Cette mobilité pourra prendre la forme d'une mobilité « géographique » et/ou d'une mobilité « fonctionnelle », vers un poste de même niveau (mobilité horizontale) ou de niveau supérieur (mobilité verticale).

Les Parties entendent promouvoir la mobilité fonctionnelle des salariés dans le cadre du présent accord, en l'assortissant de mesures d'accompagnement significatives.

Les mesures d'accompagnement à la seule mobilité géographique ont quant à elles vocation à être définies au niveau des différents formats ou sociétés concernées.

Les Parties rappellent enfin que les dispositifs prévus au présent Volet reposent sur le volontariat des salariés.

**CHAPITRE 1. Les conditions d'éligibilité**

La mobilité interne est ouverte à tous les salariés volontaires du Groupe, à la seule condition qu'ils soient dans leur poste et en CDI depuis 2 ans (sauf accord de la Direction des Ressources Humaines de la société concernée sur des durées inférieures).

Ne sont toutefois soumises à aucune condition d'ancienneté les mobilités :

- d'un métier « sensible » ou « en équilibre » vers un métier « en développement » ;
- d'un métier « sensible » vers un métier « en équilibre ».

**CHAPITRE 2. Les moyens d'information et d'accompagnement**

**UN SITE D'INFORMATION DÉDIÉ À LA MOBILITÉ INTERNE**

Cet outil a pour objectif de faire vivre les valeurs et les politiques du Groupe en facilitant les recrutements, la mobilité et les reclassements, et en faisant de la diversité des métiers du Groupe un atout pour la gestion des carrières.

Chaque salarié bénéficie d'un accès personnalisé au site aujourd'hui nommé My Recrute « *enviedebouger.carrefour.fr* » (identifiant et mot de passe communiqués sur le bulletin de paie ou, le cas échéant, identiques aux codes d'accès à l'intranet Carrefour).

Les sociétés ayant de nombreux postes à pourvoir mettent en place tous les moyens nécessaires et adaptés pour faire connaître leurs besoins.

Le site permet notamment au salarié de :

- *S'informer sur les conditions d'éligibilité à la mobilité :* Des fiches en ligne reprennent, pour les principaux emplois type identifiés au sein du Groupe, les sociétés ou enseignes d'appartenance, les missions, les compétences et l'environnement du poste. Ces fiches permettent notamment aux salariés, d'envisager l'éventualité d'évoluer vers un autre emploi et, le cas échéant, d'identifier les compétences à développer.
- *Postuler directement à des postes disponibles au sein du Groupe* : Le site est destiné à l'information des salariés quant aux postes disponibles au sein des entités du Groupe et quant aux conditions requises pour les occuper. Tout salarié peut ainsi être acteur de sa mobilité. À compétences égales, un collaborateur interne en CDI est prioritaire par rapport à un candidat externe, pour une proposition de poste. Chaque souhait exprimé sera étudié, sur la base de critères objectifs et non discriminants.
- *S'informer sur les parcours de transition professionnelle au sein de sa société et du Groupe*.

37. **LA JOURNÉE DE DÉCOUVERTE**

Tout salarié intéressé par une mobilité sur un poste identifié et remplissant les conditions d'éligibilité définies ci-avant pourra bénéficier d'une journée de découverte de ce poste, préalablement à son éventuelle candidature à la mobilité interne.

Pendant la durée d'application du présent accord, ce droit est limité à 2 journées par salarié par année complète de travail effectif. Il est porté à 4 journées pour les salariés occupant un métier sensible ou en mobilité vers un métier en développement depuis un métier en équilibre.

Le salarié intéressé devra en faire la demande auprès de son Manager ou RH de proximité, qui l'informera de la date retenue et du site sur lequel il pourra effectuer sa journée de découverte. Elle interviendra dans un délai raisonnable suivant la demande du salarié afin de lui permettre, s'il le souhaite, de postuler sur le poste qu'il aura préalablement identifié.

Les éventuels frais afférents seront pris en charge dans la limite des barèmes applicables au sein du Groupe.

### 38. Les Passerelles métiers

La transformation structurelle du Groupe et de ses activités entraîne une évolution des métiers et des compétences requises au sein des différents formats.

Afin de permettre aux collaborateurs de comprendre ces enjeux et de préparer leur évolution de carrière au sein du Groupe, un dispositif de « Passerelles métiers » a vocation à être mis en place suite à la conclusion du présent accord.

Il sera complémentaire des échanges intervenus entre le salarié et le manager dans le cadre de l'ECC et, le cas échéant, de l'EMA.

Il aura notamment pour objectif de favoriser la compréhension des métiers de demain, faciliter la mobilité interne et la proposition d'opportunités professionnelles aux collaborateurs, tout en les impliquant dans la transformation du Groupe et en développant leur employabilité.

Pour les métiers les plus représentés au sein des principaux formats, le dispositif présentera les transitions professionnelles possibles vers les emplois de demain, ainsi que les mesures d'accompagnement nécessaires à la réussite de ces transitions, notamment en termes de formation.

L'ensemble des acteurs de la mobilité (Managers, RH de proximité, Directeurs, etc.) auront ainsi toutes les clefs pour échanger avec les collaborateurs de leur avenir professionnel au sein du Groupe, en fonction de leurs appétences et de leurs points de force développés tout au long de leur carrière.

La Direction assurera le déploiement du dispositif pour les mobilités intra-format d'ici le 31 décembre 2023. Durant la seconde année d'application de l'accord, la Direction assurera le déploiement du dispositif pour les mobilités inter-formats.

### 39. La Base de connaissance

Une « Base de connaissance » a également vocation à être mise en place d'ici le 31 décembre 2023, afin de répertorier les informations relatives au parcours et aux compétences des collaborateurs du Groupe (parcours académique, diplômes, niveau de maîtrise de langues étrangères, formations internes ou suivies à titre personnel, compétences et qualités identifiées lors des ECC, etc.).

Cette base permettra à l'entreprise d'identifier, parmi l'ensemble des collaborateurs, ceux dont le profil est le plus en adéquation avec les postes disponibles.

Les collaborateurs chargés du recrutement au sein du Groupe consulteront cette base lorsqu'ils publieront une offre d'emploi.

Dans un premier temps, les informations nécessaires à la constitution de la Base de connaissance seront collectées grâce aux outils actuels de Carrefour (gestion administrative, ECC, etc.). Dans un second temps, le collaborateur pourra lui-même mettre

à jour son profil, au gré de son parcours professionnel et personnel. En cas de difficulté, notamment d'ordre informatique ou linguistique, le salarié pourra demander à être accompagné pour ce faire.

## CHAPITRE 3. Les modalités de mise en œuvre du dispositif de mobilité interne

### La candidature à la mobilité interne

Sous réserve des conditions d'éligibilité visées ci-dessus, tous les salariés intéressés par une mobilité interne sur un poste identifié pourront postuler directement sur les postes disponibles ; étant précisé que les postes recensés sur le site internet dédié ne sont réservés à la mobilité interne que pendant une durée limitée (15 jours pour les postes « exploitation » et 21 jours pour les postes « siège »).

### 40. L'examen et la validation des candidatures

Les candidatures seront ensuite examinées afin de vérifier si le candidat répond aux conditions d'éligibilité visées ci-dessus, aux prérequis du poste et si le poste est toujours disponible.

Dans l'affirmative, il sera pris attache avec le site recruteur pour organiser un entretien avec le Manager ou le chargé des ressources humaines du site.

Au terme de cet entretien, le Manager ou le chargé des ressources humaines validera ou non la candidature du salarié.

En cas de refus de candidature, et quelle qu'en soit la raison, une réponse motivée sera adressée au candidat concerné afin de lui donner du sens et de lui permettre de se repositionner.

En cas de candidatures multiples sur le même poste, la priorité sera donnée au salarié disposant des compétences les plus proches du poste. A compétences égales, les candidatures des salariés occupant des métiers sensibles seront privilégiées.

### 41. La période de découverte

Suite à la validation de sa mobilité interne, le salarié pourra demander à découvrir le nouveau métier envisagé par le biais d'une période de découverte d'une durée maximale de 3 jours, déduction faite - sauf pour les salariés occupant un métier sensible - des journées de découverte éventuellement réalisées pour le métier considéré.

Il sera accompagné pendant cette période d'un tuteur ou d'un garant, désigné pour l'occasion.

Les frais afférents seront pris en charge dans la limite des barèmes applicables au sein du Groupe.

### 42. La période d'adaptation

Suite à la validation de la candidature à la mobilité interne et, le cas échéant, suite à la période de découverte, une période d'adaptation sur le nouveau poste sera mise en œuvre avant toute formalisation de la mobilité, sauf accord contraire du salarié et du Manager.

Cette période permettra aux deux parties d'apprécier l'adéquation du nouveau poste aux souhaits et compétences du salarié.

Sa durée sera définie d'un commun accord par le Manager et le salarié, et au plus égale à :

- 1 mois pour les employés et agents de maîtrise ;
- 2 mois pour les cadres.

Au plus tard 10 jours avant le terme de la période d'adaptation, un entretien sera organisé afin de permettre aux deux parties de confirmer la mobilité, se rétracter ou encore formaliser le renouvellement de la période d'adaptation dans la limite d'un mois supplémentaire.

Dans ce dernier cas, un nouvel entretien sera organisé dans les 10 jours du nouveau terme de la période d'adaptation.

En cas de rupture anticipée de la période d'adaptation par le Manager ou le salarié ou en cas de rétractation, le salarié sera réintégré dans son poste ou un poste équivalent au sein de son établissement ou, à défaut, de sa société d'origine dans un délai de 10 jours maximum. Il pourra également se voir proposer un autre poste dans le cadre de la mobilité interne.

Pour les salariés reconnus comme travailleurs handicapés (RQTH), la Direction veillera à ce que le poste soit compatible avec les aptitudes physiques du collaborateur et compatible avec son handicap.

#### 43. LA FORMALISATION DE LA MOBILITÉ INTERNE

Une fois la candidature validée, et sous réserve de l'issue de la période d'adaptation, la mobilité interne sera formalisée dans les conditions suivantes :

- la mobilité au sein de la même société sera formalisée par un avenant au contrat de travail ;
- la mobilité au sein d'une société différente du Groupe sera formalisée par la signature d'un nouveau contrat de travail avec la société d'accueil aux conditions applicables dans cette dernière, notamment en matière de statut collectif.

Une reprise de l'ancienneté acquise au sein du Groupe est garantie à chaque salarié bénéficiant d'une mobilité interne.

### CHAPITRE 4. L'accompagnement de la mobilité interne

Les salariés dont la mobilité interne a été formalisée pourront bénéficier d'actions de formation dans les conditions suivantes.

#### LA FORMATION D'ADAPTATION

Il s'agit d'une formation d'adaptation pratique, effectuée sur le nouveau lieu et poste de travail, d'une durée maximale de 12 semaines.

Cette formation sera effectuée pendant le temps de travail et sera prise en charge intégralement.

Elle pourra être complétée d'une formation théorique, permettant au salarié d'acquérir un complément de compétences ou de maîtriser de nouvelles méthodes de travail indispensables à une intégration réussie.

Dans ce cas, les frais de formation seront pris en charge selon le barème suivant :

- frais pédagogiques : montant maximal de **2.200 € HT** ;
- frais éventuels de transport et d'hébergement : conditions applicables au sein du Groupe ;
- rémunération pendant le temps de formation : rémunération habituelle.

#### LA FORMATION DE RECONVERSION VERS UN NOUVEAU MÉTIER

Il s'agit d'une formation d'une durée maximale de 24 semaines permettant aux salariés d'acquérir les compétences requises pour accéder à leur nouveau métier.

Les frais de formation seront pris en charge selon le barème suivant :

- frais pédagogique : montant maximal de **4.400 € HT** ;
- frais éventuels de transport et d'hébergement : conditions applicables au sein du Groupe ;
- rémunération pendant le temps de formation : rémunération habituelle.

Le salarié pourra par ailleurs mobiliser son CPF pour compléter le financement de sa formation.

#### La formation diplômante ou qualifiante de longue durée

Il s'agit d'une formation d'une durée maximale de 36 semaines aboutissant à l'obtention d'un diplôme ou d'une qualification permettant aux salariés d'exercer leur nouveau métier et entrant dans l'une des catégories suivantes :

- diplôme ou titre de qualification reconnu sur le plan national ou professionnel ;
- diplôme ou titre de qualification, non reconnu sur le plan national, mais ayant une durée minimale de 500 heures, en vertu du référentiel pédagogique de l'organisme de formation.

Dans le cadre de ces actions, les frais de formation seront pris en charge selon le barème suivant :

- frais pédagogiques : montant maximal de **7.700 € HT** ;
- frais éventuels de transport et d'hébergement : conditions applicables au sein du Groupe ;
- rémunération pendant le temps de formation : rémunération habituelle.

Le salarié pourra par ailleurs mobiliser son CPF pour compléter le financement de sa formation.

### **VOLET 2 : L'ACCOMPAGNEMENT renforce Au benefice des salaries occupant un metier sensible ou en mobilité vers un métier en développement**

Dans le contexte de transformation décrit en préambule, les Parties sont convenues de renforcer, d'une part, l'accompagnement des salariés occupant un métier sensible vers un métier en équilibre ou en développement et, d'autre part, l'accompagnement des salariés occupant un métier en équilibre vers un métier en développement, afin de traiter en amont les évolutions importantes des emplois et des métiers et d'éviter, autant que possible, la mise en place de restructurations ponctuelles s'accompagnant de plans de départs.

Les Parties entendent ainsi :

- faciliter la mobilité interne des salariés susvisés en renforçant les mesures d'accompagnement applicables **(Chapitre 1)** ;
- et offrir une solution de transition sécurisée aux salariés occupant un métier sensible, et souhaitant poursuivre leur parcours professionnel en dehors du Groupe **(Chapitre 2)**.

Les Parties rappellent que tous les dispositifs prévus au présent Volet reposent sur le volontariat des salariés.

Elles rappellent également que conformément au Chapitre 1 du volet 1, ne sont soumises à aucune condition d'ancienneté les mobilités :

- d'un métier « sensible » ou « en équilibre » vers un métier « en développement » ;
- d'un métier « sensible » vers un métier « en équilibre ».

## CHAPITRE 1. Les mesures spécifiques de mobilité interne

Les salariés occupant un métier sensible en mobilité vers un métier en équilibre ou en développement, d'une part, et les salariés occupant un métier en équilibre en mobilité vers un métier en développement, d'autre part, peuvent bénéficier de quatre journées de découverte d'un nouveau métier par année complète de travail effectif pour la durée d'application du présent accord (cf. Volet 1, Chapitre 2 ; § 2.).

Ils peuvent se porter candidat à la mobilité interne dans les mêmes conditions que les autres salariés du Groupe. Leurs candidatures sont examinées, validées et formalisées selon la même procédure.

Ils bénéficient en outre :

- de l'ensemble des moyens d'information et des mesures d'accompagnement prévues par le Volet 1, ainsi que, pour les salariés occupant un métier sensible, d'une priorité en cas de candidature multiple sur le même poste (cf. Volet 1, Chapitre 3, § 2.) ;
- des mesures d'accompagnement renforcées listées ci-dessous.

### L'accompagnement de la mobilité géographique

Les mesures d'accompagnement suivantes seront prises en charge sur la base des règles et barèmes en vigueur au sein du Groupe.

Elles ne seront versées qu'en cas de mobilité vers :

- un poste situé à plus de 30 km aller simple du domicile du salarié et entraînant un allongement de la distance domicile – lieu de travail ;
- **ou** un poste situé à plus d'une heure de trajet aller simple du domicile du salarié, et entraînant un allongement de la durée de son temps de trajet quotidien[8].

Ces mesures ne se cumulent pas avec les mesures pouvant être prévues par chaque société dans le cadre de la mobilité liée à la gestion habituelle des carrières ; seul le dispositif le plus favorable au salarié étant applicable.

Elles viennent en complément des prestations versées via les aides attribuées par Action Logement.

### 43.1. Le voyage de reconnaissance

Le salarié dont la candidature a été validée pourra demander, avant toute formalisation de sa mobilité, à bénéficier :

- de 3 jours de congés exceptionnels rémunérés lui permettant de se rendre dans la région d'accueil ;
- et de la prise en charge des frais de déplacement et éventuellement d'hébergement pour lui-même et son Conjoint pendant cette durée.

### 43.2. La prise en charge des frais durant la période d'adaptation

[8] Le respect de ces conditions sera apprécié à l'aide d'un outil approprié type « Mappy » ou « Google Maps »

Durant la période d'adaptation, les frais de déplacement et d'hébergement du salarié sur le site d'accueil seront pris en charge dans la limite des barèmes de la procédure applicable au sein du Groupe et selon les modalités suivantes :

- frais d'hôtel ou loyer d'un logement (formule la plus économique) ;
- un aller/retour hebdomadaire pour rejoindre son domicile.

### 43.3. LES MESURES APRÈS MOBILITÉ INTERNE DÉFINITIVE SANS DÉMÉNAGEMENT

#### 43.3.1. La prise en charge du coût supplémentaire de transport

Le salarié bénéficiera, sur justificatifs, d'une prise en charge des coûts supplémentaires de transport dans la limite de 100 km sur la base d'un aller/retour quotidien pendant une période maximale de 12 mois (sur la base de la procédure applicable au sein du Groupe).

Cette disposition concerne également la prise en charge du coût supplémentaire de l'abonnement à un transport collectif.

#### 43.3.2. L'indemnité de mobilité sans déménagement

En cas de mobilité interne effective (c'est-à-dire à l'issue de la formalisation de la mobilité et de la prise définitive du nouveau poste), le salarié bénéficiera d'une indemnité de mobilité d'un montant brut d'un mois de salaire de base.

Elle sera versée pour moitié au jour de la mobilité interne effective et pour moitié au terme de 6 mois passés dans la nouvelle affectation.

Cette indemnité ne se cumule pas à d'éventuels autres dispositifs existant au sein des sociétés d'origine ou d'accueil et destinés à accompagner ou inciter la mobilité interne (prime de mobilité, etc.), seul le dispositif le plus favorable au salarié étant applicable.

### 43.4. LES MESURES APRÈS MOBILITÉ INTERNE DÉFINITIVE AVEC DÉMÉNAGEMENT

Les mesures prévues ci-après ne seront accordées qu'à condition :

- que le déménagement ait pour effet de rapprocher le salarié de son nouveau lieu de travail et intervienne dans les 12 mois suivant la date de sa mobilité interne effective, c'est-à-dire à l'issue de la formalisation de la mobilité et de la prise définitive du nouveau poste ;
- que le salarié n'ait pas bénéficié d'une des mesures prévues en cas de mobilité interne définitive sans déménagement.

#### 43.4.1. L'aide à la recherche de logement

Afin d'aider le salarié à retrouver un logement, Action Logement pourra être sollicité dans le cadre de la réglementation en vigueur.

Dans le cadre de la recherche de son nouveau logement, le salarié bénéficiera de :

- 2 jours de congés exceptionnels rémunérés ;

- la prise en charge des frais de transport et d'hébergement du Conjoint et éventuellement des Enfants à charge au sens fiscal, remboursés sur justificatifs, dans la limite de deux voyages et en application des barèmes de la procédure applicable au sein du Groupe.

#### 43.4.2. **L'indemnité forfaitaire de double résidence**

Le salarié (propriétaire ou locataire) pour lequel la mobilité géographique entraînera des frais de double résidence bénéficiera d'une prise en charge du nouveau loyer dans la limite de 1.000 € par mois, sur présentation des justificatifs afférents et pendant une durée maximale de trois mois.

#### 43.4.3. **La prise en charge des frais de déménagement**

Le salarié bénéficiera de :

- 3 jours de congés exceptionnels rémunérés pour réaliser son déménagement ;
- la prise en charge des frais de déménagement sur la base de 3 devis d'entreprises spécialisées référencées par le Groupe. Le choix définitif est effectué par la société d'origine, qui acquitte la facture, le salarié restant responsable de l'organisation et de la préparation de son déménagement ;
- si le déménagement s'effectue sur 2 jours consécutifs, la prise en charge des frais d'hébergement du salarié et de sa famille, dans la limite d'une nuit, conformément au barème prévu par la procédure applicable au sein du Groupe.

#### 43.4.4. **La prime d'installation**

Le salarié bénéficiera, dans les 3 mois suivant l'installation, sur présentation de justificatifs, d'une indemnité d'un mois de salaire brut de base au moins égale à 2.700 € brut.

#### 43.4.5. **L'aide à l'emploi du Conjoint**

Si la mobilité du salarié implique la perte d'emploi de son Conjoint, celui-ci peut bénéficier, pendant trois mois après le déménagement, d'une aide à la recherche d'emploi dispensée par un prestataire référencé par le Groupe.

Cette assistance permettra au Conjoint de bénéficier d'une aide à l'élaboration ou la mise à jour de son CV, de formations aux techniques de recherche d'emploi, de la mise à disposition d'offres locales d'emploi, ou d'actions de formation d'adaptation validées par la Direction, dans la limite de 1.000 € HT.

L'accompagnement du Conjoint sera adapté à son statut d'origine (salarié du secteur privé ou du secteur public).

#### 43.4.6. **L'indemnité de mobilité avec déménagement**

En cas de mobilité interne effective (c'est-à-dire à l'issue de la formalisation de la mobilité et de la prise définitive du nouveau poste), le salarié bénéficiera d'une indemnité de mobilité d'un montant brut de trois mois de salaire de base.

Elle sera versée pour moitié au jour de la mobilité interne effective et pour moitié au terme de 6 mois passés dans la nouvelle affectation.

Cette indemnité ne se cumule pas à d'éventuels autres dispositifs existant au sein des sociétés d'origine ou d'accueil et destinés à accompagner ou inciter la mobilité interne (prime de mobilité, etc.) ; seul le dispositif le plus favorable au salarié étant applicable.

#### 44. L'INDEMNITÉ DIFFÉRENTIELLE DE RÉMUNÉRATION

Sont seuls éligibles les salariés qui occupaient un métier sensible et dont la mobilité vers un métier en équilibre ou en développement est effective.

Dans l'hypothèse où le nouveau poste du salarié entraînerait une baisse de son Salaire plein tarif à temps de travail équivalent, la Société d'origine lui accordera une indemnité destinée à compenser le différentiel de salaire entre son ancien Salaire plein tarif et son nouveau Salaire plein tarif accordé pour ce poste au sein de la société d'accueil.

Les Parties ont souhaité supprimer la limite de 24 mois précédemment applicable à l'indemnité différentielle de rémunération. Compte tenu de la suppression de cette limite, il est entendu que le montant de l'indemnité différentielle ne pourra être supérieur à 500 € brut par mois et que cette indemnité cessera d'être versée en cas :

- de promotion vers un poste assorti d'un Salaire plein tarif supérieur à celui du poste initialement occupé par le salarié (lorsqu'il occupait un métier sensible) ;

- ou de nouvelle mobilité interne souhaitée par le salarié (dans ce dernier cas, le salarié pourrait à nouveau percevoir cette indemnité si son nouveau poste venait à être déclaré sensible et que, consécutivement, une nouvelle mobilité vers un métier en équilibre ou en développement était effective).

La première année, l'indemnité différentielle devra nécessairement être calculée sur la base d'un nouveau Salaire plein tarif prévisionnel. Elle donnera donc lieu au versement d'acomptes mensuels, correspondant à 70% de l'indemnité différentielle estimée. Lorsque le nouveau Salaire plein tarif réel sera connu, le salarié percevra le solde dû au titre de la première année, calculé sur la base du nouveau Salaire plein tarif réel.

Le montant de l'indemnité différentielle calculé à l'issue de la première année sera par la suite définitivement gelé (l'indemnité ne sera pas affectée par les augmentations de salaire dont bénéficiera le salarié).

Cette mesure sera applicable aux mobilités prenant effet à compter de l'entrée en vigueur du présent accord.

### CHAPITRE 2. L'accompagnement de la mobilité externe

Le dispositif de mobilité externe complète les dispositifs ci-dessus en offrant, en toute sécurité, une solution de transition aux salariés dont le métier est déclaré « sensible ».

Cette mobilité externe est purement volontaire. Elle est destinée aux salariés souhaitant donner une nouvelle orientation à leur parcours professionnel ou accomplir un projet personnel en dehors du Groupe.

Les salariés s'inscrivant dans cette démarche pourront notamment se renseigner sur les métiers et les compétences au sein du secteur du commerce et de la distribution, ou encore sur les passerelles possibles entre les métiers du secteur ou au sein d'autres secteurs, sur le site « horizons-commerce.fr ».

La mobilité externe s'accompagne d'un congé de mobilité et d'importantes mesures d'accompagnement, dont l'objectif est :

- de permettre aux salariés volontaires d'anticiper, de manière active, l'évolution de leur emploi, en bénéficiant d'un accompagnement adapté ;
- et de faciliter leur reconversion professionnelle.

#### Les conditions d'éligibilité

Tout salarié désirant bénéficier du dispositif de mobilité externe avec congé de mobilité devra remplir les conditions d'éligibilité suivantes :

- appartenir à un métier déclaré « sensible » ;
- être employé en contrat à durée indéterminée, dans une société ou un établissement entrant dans le périmètre du présent accord ;
- justifier d'une ancienneté minimale de 2 ans au sein du Groupe à la date d'entrée en congé de mobilité ; cette condition d'ancienneté est portée à 6 ans pour les salariés ayant suivi le programme « Graduate » (Graduate Dirigeant, Digital, Supply, DM Hypers, DM Market) ou intégré l'une des écoles de l'académie de formation Carrefour (dès lors, pour les écoles de l'académie de formation, que le programme a débouché sur une évolution de poste) ;
- ne pas être en cours de préavis ;
- ne pas avoir signé une convention de rupture conventionnelle homologuée « individuelle », telle que visée aux articles L. 1237-11 et suivants du Code du travail ;
- avoir un projet de mobilité externe ;
- ne pas posséder une compétence ou un savoir-faire particulier rendant son remplacement particulièrement délicat et, en conséquence, son départ fortement préjudiciable pour la société ou le Groupe ; dans ce cas, le salarié sera informé par écrit des motivations objectives de la décision de refus ;
- ne pas être en mesure de faire valoir la liquidation de ses droits à la retraite à taux plein.
-

### 45. Les moyens d'information et d'accompagnement

Les salariés seront accompagnés dans leurs démarches de mobilité externe, avec l'aide d'un cabinet d'accompagnement extérieur. Cet accompagnement permettra aux salariés concernés de :

- bénéficier d'un service d'accueil, d'information et de conseil ;
- identifier et valoriser leurs savoir-faire et compétences spécifiques ;
- identifier le maximum d'offres d'emploi externes au Groupe correspondant à leur profil ;
- élaborer un projet professionnel ;
- être assistés dans la préparation et la formalisation de leur dossier de candidature ;
- faciliter la concrétisation de leur projet et en sécuriser la mise en œuvre.

Dans ce cadre, la pleine confidentialité des informations qui seront confiées à la Direction et au cabinet d'accompagnement extérieur quant aux projets professionnels des salariés sera garantie.

### 46. La procédure de mobilité externe

#### 46.1. Les projets éligibles à la mobilité externe

Pour être éligibles à la mobilité externe, les candidats devront avoir un projet conduisant **immédiatement** ou **à terme** à une solution professionnelle.

Un « **Projet professionnel immédiat** » est un projet qui permet aux salariés de quitter immédiatement l'entreprise (contrat de travail avec prise de poste immédiate auprès d'un nouvel employeur en CDI, CDD ou contrat de travail temporaire d'une durée minimale de 6 mois). La date d'effet de l'embauche devra intervenir dans les 6 mois suivant l'entrée en congé de mobilité.

Un « **Projet professionnel à terme** » est un projet qui permet aux salariés de quitter l'entreprise pour bénéficier d'une formation et d'un accompagnement en vue d'une nouvelle évolution professionnelle (notamment création ou reprise d'entreprise) ou qui permet aux salariés de bénéficier d'une formation pour obtenir une qualification ou un diplôme en vue d'une reconversion professionnelle (notamment reconversion vers la fonction publique requérant la préparation ou le passage d'un concours).

#### 46.2. La candidature à la mobilité externe

Le salarié volontaire à une mobilité externe devra en faire la demande par écrit, par lettre recommandée avec AR ou remise en main propre contre décharge, auprès de la Direction des Ressources Humaines de la société qui l'emploie, en précisant la nature de son projet professionnel et la date souhaitée de son départ en congé de mobilité.

La Direction des Ressources Humaines accusera réception de sa candidature.

#### 46.3. L'examen et la validation des candidatures

Le candidat pourra être reçu par un membre de la Direction des Ressources Humaines s'il le souhaite.

Les candidatures seront examinées et validées par la Direction des Ressources Humaines de la société d'origine, en tenant compte des conditions d'éligibilité visées ci-dessus et de la faisabilité et de la viabilité des projets présentés. Le salarié sera tenu informé de la suite donnée à sa candidature dès que possible et au plus tard dans un délai de 30 jours maximum à compter de la réception de sa demande par la Direction des Ressources Humaines pour les projets professionnels immédiats, et 45 jours maximum pour les projets professionnels à terme.

#### 46.4. La formalisation de la mobilité externe

En cas de validation de la candidature, une proposition d'adhésion au congé de mobilité sera adressée au salarié. Cette proposition prendra la forme d'un bulletin d'adhésion qui sera établi par l'entreprise concernée et remis, en deux exemplaires, en main propre au salarié.

Ce dernier disposera alors d'un délai de 8 jours calendaires pour en retourner un exemplaire paraphé, daté et signé, par lettre recommandée avec accusé de réception ou remise en main propre contre décharge.

La signature de ce bulletin par le salarié entrainera son adhésion au congé de mobilité, dans les conditions définies ci-dessous (cf. § 4.), et emportera rupture du contrat de travail d'un commun accord à l'issue de ce congé (sous réserve de l'application des règles propres aux salariés bénéficiant d'une protection contre la rupture de leur contrat de travail).

Le bulletin d'adhésion précisera la date de départ envisagée en congé de mobilité au regard du projet professionnel externe et des contraintes de l'activité.

Il sera accompagné d'une Charte d'adhésion fixant les engagements respectifs des parties dans le cadre du congé.

Conformément à l'article L. 1237-18-5 du Code du travail, l'entreprise informera la DREETS compétente des ruptures intervenues dans le cadre du congé de mobilité.

### 47. LE CONGÉ DE MOBILITÉ

Le congé de mobilité a pour objet de favoriser le retour à un emploi stable, en permettant au salarié :

- d'être totalement dispensé d'activité afin de se consacrer à la mise en œuvre de son projet professionnel ;
- de bénéficier d'actions de formation (prises en charge dans les conditions visées au § 5 ci-dessous) ;
- d'effectuer des périodes de travail sous contrat court ;
- et de bénéficier de prestations d'accompagnement spécifiques, visant à favoriser la concrétisation de son projet et à en sécuriser la mise en œuvre.
-

### 47.1. L'INFORMATION DES INSTANCES REPRÉSENTATIVES DU PERSONNEL

Les instances représentatives du personnel des sociétés comprises dans le champ du présent accord seront informées de la mise en place et du contenu du congé de mobilité.

### 47.2. L'ADHÉSION AU CONGÉ DE MOBILITÉ

Les salariés concernés disposeront d'un délai de 8 jours calendaires à compter de la remise du bulletin d'adhésion susvisé pour retourner ce bulletin et la Charte d'adhésion signés. En l'absence de signature, les salariés seront réputés avoir renoncé à leur projet de mobilité externe. La signature du bulletin d'adhésion entrainera l'adhésion du salarié au congé de mobilité.

### 47.3. LA DURÉE DU CONGÉ DE MOBILITÉ

La durée du congé de mobilité sera de **9 mois** maximum.

Cette durée sera portée à **12 mois** pour les salariés créant ou reprenant une entreprise, pour les salariés âgés de 50 ans et plus à la date de signature du bulletin d'adhésion au congé de mobilité, et pour les salariés en situation de handicap (visés au § 2.1 du Chapitre 3 de la Partie « Gestion prévisionnelle des emplois, des compétences et des carrières »).

### 47.4. LA RÉMUNÉRATION DU CONGÉ DE MOBILITÉ

- Pendant les trois premiers mois du congé de mobilité

Le salarié percevra une allocation mensuelle dont le montant brut est fixé à 80 % du Salaire plein tarif.

- Au-delà des trois premiers mois du congé de mobilité

Le salarié percevra une allocation mensuelle dont le montant brut est fixé à 65 % du Salaire plein tarif. Ce montant ne pourra pas être inférieur à 85 % du SMIC brut de l'horaire de référence du salarié.

Cette allocation ne sera toutefois pas due pendant les périodes de suspension du congé de mobilité.

L'allocation versée pendant le congé de mobilité sera soumise aux prélèvements sociaux en vigueur. En l'état de la législation, l'allocation est, dans la limite des douze premiers mois, exonérée de cotisations de sécurité sociale mais reste assujettie à la CSG/CRDS due sur les revenus de remplacement.

L'allocation versée pendant le congé de mobilité est imposable.

### 47.5. La suspension du congé de mobilité

Pendant la durée du congé de mobilité, le bénéficiaire restera lié à son employeur par son contrat de travail.

Le congé sera suspendu si le salarié effectue une période de travail en dehors de la société d'origine, en contrat à durée déterminée ou en contrat de travail temporaire de moins de 6 mois, dès lors que le terme de celui-ci n'excèdera pas celui du congé de mobilité.

Cette suspension n'aura toutefois pas pour effet de reporter le terme initialement prévu du congé de mobilité.

Il appartiendra au salarié de prévenir, sans délai, la Direction des Ressources Humaines de sa société d'origine en cas de signature d'un contrat de travail avec une entreprise tierce, au moins 10 jours avant le début de ce contrat de travail.

### 47.6. La fin du congé de mobilité

Le congé de mobilité du salarié prendra fin à l'arrivée de son terme.

La signature d'un contrat de travail à durée indéterminée, d'un contrat de travail à durée déterminée ou d'un contrat de travail temporaire d'au moins 6 mois ou dont le terme excède celui du congé de mobilité mettra immédiatement fin à ce congé, de même que la concrétisation effective d'un projet de création ou de reprise d'entreprise.

Il appartiendra au salarié de prévenir sans délai la Direction des Ressources Humaines de sa société d'origine en cas d'embauche ou de concrétisation d'un projet de création ou de reprise d'entreprise répondant à ces conditions.

La société employeur pourra quant à elle rompre de façon anticipée le congé de mobilité en cas de non-respect par le salarié de ses obligations (telles que définies par la Charte d'adhésion). Elle en informera alors le salarié concerné par lettre recommandée avec accusé de réception. Cette lettre précisera la date effective de fin du congé de mobilité.

### 47.7. Le statut du salarié pendant le congé de mobilité

- Dispense d'activité

Le salarié sera totalement dispensé d'activité professionnelle et devra se consacrer exclusivement à la réalisation de son projet.

- Couverture maladie et retraite du régime de Sécurité Sociale

Le salarié conservera sa qualité d'assuré social et continuera donc à bénéficier de l'assurance maladie, maternité, invalidité et décès de la Sécurité Sociale.

Il est par ailleurs rappelé que le congé de mobilité est assimilé à une période de travail pour la détermination des droits à pension de retraite de l'assurance vieillesse et que s'agissant d'une période assimilée - et non cotisée -, les trimestres correspondants ne sont pas pris en compte pour le dispositif de retraite anticipée « longues carrières ».

- Retraite Complémentaire AGIRC-ARRCO

Les cotisations ARRCO et AGIRC seront calculées sur le salaire de base qui aurait été perçu si le salarié avait été en activité, avec application des mêmes taux et de la même répartition que les salariés actifs.

- Régimes de prévoyance complémentaire et de remboursement des frais de santé

Pendant la durée de son congé de mobilité, le salarié conservera le bénéfice des garanties « Incapacité-Invalidité-Décès » et de frais de santé, dans les mêmes conditions que les salariés en activité.

Les cotisations seront calculées dans les mêmes conditions de taux et d'assiette et selon la même répartition de cotisations salariales et patronales que les salariés en activité.

- Congés payés et CET

Pendant la période du congé de mobilité, l'intéressé n'acquiert pas de droits à congés payés ni de droits aux jours de congés octroyés dans le cadre de la réduction du temps de travail. Les droits à congés payés acquis et les droits épargnés sur le CET sont en conséquence liquidés lors de l'entrée en congé de mobilité et le CET ne peut être alimenté pendant ce congé. Cela concerne également les jours de CET conventionnels spécifiques à certaines entités juridiques incluses dans le périmètre du présent avenant.

- Remise sur Achats

Pendant la durée de son congé de mobilité, le salarié conservera le bénéfice de la remise sur achats dans les mêmes conditions que les salariés en activité.

- Le PEG/PERCOL

Les salariés en congé de mobilité continuent également de bénéficier du PEG et du PERCO dans les mêmes conditions que les autres salariés.

- CESU

Les salariés en congé de mobilité bénéficieront, le cas échéant, des CESU dans les mêmes conditions que les autres salariés en activité de leur société d'appartenance.

- Activités sociales et culturelles des CSEC / CSE

Il appartiendra au CSEC / CSE de décider si le salarié en congé de mobilité peut bénéficier des activités sociales et culturelles.

### 47.8. Les engagements réciproques des parties pendant le congé de mobilité

La Charte accompagnant le bulletin d'adhésion susvisé mentionnera les engagements des parties, définis comme suit :

- Pour l'entreprise :
  - accompagner la construction et la finalisation du projet professionnel externe du salarié ;
  - prendre en charge la rémunération pendant la durée du congé de mobilité dans les conditions définies ci-dessus ;
  - octroyer les aides dans les conditions prévues par le présent accord.
- Pour le salarié :
  - faire ses meilleurs efforts pour concrétiser et mettre en œuvre son projet professionnel ;
  - participer à toutes les actions nécessaires à sa réussite ;
  - informer l'entreprise de son embauche par une entreprise tierce ou de sa création/reprise d'entreprise ;
  - ne pas s'inscrire comme demandeur d'emploi auprès de Pôle Emploi pendant la durée du congé de mobilité.

### 47.9. La prise en charge des frais d'entretien d'embauche

Pendant la durée du congé de mobilité, le salarié bénéficiera d'une prise en charge de ses frais de déplacement et d'hébergement, conformément au barème prévu par la procédure applicable au sein du Groupe, pour se rendre à des entretiens de recrutement, préalablement validés par la Direction des Ressources Humaines.

## 48. Les aides à la formation

Le salarié dont le projet professionnel impliquera le suivi d'une formation d'adaptation, d'une formation de reconversion ou d'une formation qualifiante ou diplômante bénéficiera de la prise en charge par sa société d'appartenance des frais pédagogiques et, le cas échéant, de ses frais de transport, de restauration et d'hébergement dans les conditions et limites prévues ci-après.

La formation devra être dispensée pendant la durée du congé de mobilité, par un prestataire référencé par le Groupe. Le financement sera accordé sur présentation de la convention de formation signée, les sommes requises étant directement versées à l'organisme de formation.

Les mesures d'accompagnement relatives à la formation d'adaptation, à la formation de reconversion et à la formation qualifiante ou diplômante ne sont pas cumulables entre elles.

Le salarié pourra par ailleurs mobiliser son CPF pour compléter le financement de la formation.

### 48.1. La formation d'adaptation

Il s'agit d'une formation d'adaptation pratique d'une durée maximale de 12 semaines.

Les frais pédagogiques de formation seront pris en charge par la société d'origine dans la limite de **2.750 € HT**.

Les éventuels frais de transport, d'hébergement et de restauration seront pris en charge pendant la durée de formation, dans la limite des barèmes de la procédure applicable au sein du Groupe et sur présentation du justificatif de présence à la formation.

### 48.2. La formation de reconversion vers un nouveau métier

Il s'agit d'une formation d'une durée maximale de 24 semaines permettant au salarié d'acquérir les compétences requises pour accéder à son nouveau métier.

Les frais pédagogiques de formation seront pris en charge par la société d'origine dans la limite de **5.500 € HT**.

Les éventuels frais de transport, d'hébergement et de restauration seront pris en charge pendant la durée de formation, dans la limite des barèmes de la procédure applicable au sein du Groupe et sur présentation du justificatif de présence à la formation.

### 48.3. La formation diplômante ou qualifiante de longue durée

Il s'agit d'une formation d'une durée maximale de 36 semaines aboutissant à l'obtention d'un diplôme ou d'une qualification permettant au salarié d'exercer son nouveau métier et entrant dans l'une des catégories suivantes :

- diplôme ou titre de qualification reconnu sur le plan national ou professionnel ;
- diplôme ou titre de qualification, non reconnu sur le plan national, mais ayant une durée minimale de 500 heures, en vertu du référentiel pédagogique de l'organisme de formation.

Les frais pédagogiques de formation seront pris en charge par la société d'origine dans la limite de **8.800 € HT**.

Les éventuels frais de transport, d'hébergement et de restauration seront pris en charge pendant la durée de formation, dans la limite des barèmes de la procédure applicable au sein du Groupe et sur présentation du justificatif de présence à la formation.

## 49. Les aides à la mobilité géographique

### 49.1. Les conditions d'éligibilité

Le salarié bénéficiera des mesures prévues ci-dessous à condition :

- que son nouveau lieu de travail (CDI, CDD ou contrat de travail temporaire d'une durée minimale de 6 mois) soit situé :
    - à plus de 30 km aller simple de son domicile et entraîne un allongement de la distance domicile – lieu de travail ;
    - **ou** à plus d'une heure de trajet aller simple de son domicile, et entraîne un allongement de la durée de son temps de trajet quotidien[9].
- **et** qu'il change de domicile, c'est-à-dire qu'il déménage effectivement, dans les 12 mois suivant l'entrée en congé de mobilité.

[9] Le respect de ces conditions sera apprécié à l'aide d'un outil approprié type « Mappy » ou « Google Maps »

### 49.2. La prise en charge des frais de déménagement

Les frais de déménagement seront pris en charge par la société sur la base de trois devis d'entreprises spécialisées référencées par le Groupe. Le choix définitif sera effectué par la société employeur, qui acquittera directement la facture, le salarié restant responsable de l'organisation et de la préparation de son déménagement.

Si le déménagement s'effectue sur 2 jours consécutifs, la société prendra en charge les frais d'hébergement du salarié et de sa famille dans la limite d'une nuit, conformément au barème prévu par la procédure applicable au sein du Groupe.

### 49.3. La prime d'installation

Le salarié bénéficiera, dans les 3 mois suivant l'installation, sur présentation de justificatifs, d'une indemnité d'un mois de salaire brut de base au moins égale à 2.700 € brut.

### 49.4. L'aide à l'emploi du Conjoint

Si la mobilité du salarié implique la perte d'emploi de son Conjoint, celui-ci pourra bénéficier, pendant trois mois après le changement de résidence, d'une aide à la recherche d'emploi.

Cette assistance permettra au Conjoint de bénéficier d'une aide à l'élaboration ou la mise à jour de son CV, de formations aux techniques de recherche d'emploi, de la mise à disposition d'offres locales d'emploi, ou d'actions de formation d'adaptation validées par la Direction des Ressources Humaines de la société employeur, dans la limite de 1.000 € HT.

L'accompagnement du Conjoint sera adapté à son statut d'origine (salarié du secteur privé ou du secteur public).

## 50. Les aides à la création et à la reprise d'entreprise

Les salariés dont le projet professionnel réside dans la création ou la reprise d'entreprise bénéficieront de l'appui spécifique défini ci-après.

### 50.1. Les conditions d'éligibilité

Pour bénéficier des aides prévues ci-après, la création ou reprise d'entreprise devra être effectivement concrétisée avant la fin du congé de mobilité. La concrétisation s'entend de l'engagement de démarches en vue de créer/reprendre une entreprise, attestées par des justificatifs tels qu'une attestation sur l'honneur, le formulaire CERFA de déclaration de création d'entreprise, etc.

Est considéré comme créateur ou repreneur d'entreprise le salarié qui exerce réellement le contrôle d'une entreprise, qu'elle soit sous forme individuelle ou en société.

En cas de création ou de reprise sous forme de société, le salarié devra exercer le contrôle effectif de l'entreprise, c'est-à-dire :

- soit détenir plus de 50 % du capital, seul ou en famille (parts détenues par le Conjoint, les ascendants et les descendants directs de l'intéressé) avec au moins 35% à titre personnel (dans l'hypothèse d'une création ou d'une reprise d'entreprise par deux salariés Carrefour, la condition de 50% sera appréciée en additionnant la participation au capital des deux salariés (et celle des membres de leur famille), il en sera de même pour l'appréciation de la condition de 35% de participation à titre personnel) ;

- soit être dirigeant dans la société et détenir au moins 1/3 du capital, seul ou en famille, avec au moins 25 % à titre personnel, sous réserve qu'un autre associé ne détienne pas directement ou indirectement plus de la moitié du capital.

### 50.2. L'aide à la reprise ou à la création d'entreprise

Les salariés qui souhaiteraient créer ou reprendre une entreprise seront conseillés dans leur démarche et bénéficieront d'un accompagnement spécifique dans les diverses phases de construction de leur projet.

Ils percevront une indemnité de 8.000 € brut, versée en deux parts égales :

- la 1ère moitié lors de l'immatriculation au Registre du Commerce et des Sociétés, ou au Répertoire des Métiers ou à l'URSSAF (sur présentation de justificatifs) ;
- la 2nde moitié après six mois d'activité de l'entreprise suivant l'immatriculation (sur présentation de justificatifs de l'activité réelle).

Cette indemnité viendra en complément des indemnités de rupture versées dans le cadre de la mobilité externe prévues ci-après.

Des aides publiques et notamment celles prévues aux articles L. 5141-1 et suivants du Code du travail pourront, si elles sont accordées aux salariés concernés, se rajouter aux indemnités susvisées.

### 50.3. Le prêt gratuit à l'entreprise créée ou reprise

L'entreprise créée ou reprise par un salarié dans le cadre du présent accord pourra bénéficier d'un prêt à taux 0% d'un montant maximum de 15.000 €. Ce montant sera porté à 30.000 € en cas de création ou de reprise d'entreprise par au moins deux salariés remplissant les conditions requises par le présent accord pour être créateur ou repreneur d'entreprise.

Les conditions d'attribution de ce prêt sont les suivantes :

- justification de l'immatriculation de l'entreprise ;
- justification des dépenses d'investissement objet du prêt (factures fournisseurs pro forma).

Le montant du prêt sera versé à due concurrence du montant des factures d'investissements réalisés dans les 3 mois maximum suivant l'immatriculation.

Ce prêt sera remboursable sur 7 ans maximum, avec un différé de remboursement d'un an. Le montant des remboursements sera déterminé à la fin du 3ème mois suivant l'immatriculation.

L'emprunteur devra présenter un bilan et des documents financiers attestant de son activité réelle à l'issue de chaque exercice de 12 mois. À défaut de respecter cet engagement, la déchéance du terme sera invoquée par la société employeur et l'intégralité du capital restant dû sera remboursé immédiatement en trois échéances mensuelles, sous réserve du respect des procédures collectives applicables (redressement ou liquidation judiciaire).

### 50.4. Les actions de formation

Les salariés créant ou reprenant une entreprise bénéficieront d'actions de formation entrant dans le cadre de l'activité de leur future entreprise dans la limite des budgets définis ci-avant pour les actions de formation d'adaptation.

## 51. Les indemnités de rupture

Les salariés percevront l'indemnité légale ou conventionnelle de licenciement, ainsi qu'une indemnité supplémentaire.

Ces indemnités seront versées aux salariés à la fin de leur congé de mobilité.

### 51.1. L'INDEMNITÉ LÉGALE OU CONVENTIONNELLE DE LICENCIEMENT

Cette indemnité correspond à l'indemnité légale de licenciement ou à celle prévue par la convention collective de branche ou les accords d'entreprise applicables dans la société de rattachement du salarié au moment de la rupture du contrat de travail, selon la plus favorable.

### 51.2. L'INDEMNITÉ SUPPLÉMENTAIRE

Cette indemnité est basée sur le Salaire plein tarif et est égale à :

- 3 mois de Salaire plein tarif pour les salariés ayant moins de 5 ans d'ancienneté ;
- 4 mois de Salaire plein tarif pour les salariés ayant de 5 ans à moins de 10 ans d'ancienneté ;
- 5 mois de Salaire plein tarif pour les salariés ayant de 10 ans à moins de 15 ans d'ancienneté ;
- 6 mois de Salaire plein tarif pour les salariés ayant de 15 ans à moins de 20 ans d'ancienneté ;
- 7 mois de Salaire plein tarif pour les salariés ayant de 20 ans à moins de 25 ans d'ancienneté ;
- 8 mois de Salaire plein tarif pour les salariés ayant au moins 25 ans d'ancienneté.

**VOLET 3 : L'ACCOMPAGNEMENT DES PROJETS PONCTUELS**

L'accompagnement prévu dans le cadre de la GEPP ne peut répondre efficacement à toutes les problématiques liées à l'emploi au sein du Groupe.

Le contexte économique ou conjoncturel peut en effet imposer une réponse ciblée et adaptée dans le cadre d'un projet de restructuration ponctuelle, menée par l'une ou l'autre des sociétés du Groupe.

Conformément à l'article L. 1233-21 du Code du travail, les Parties ont souhaité prévoir en amont la procédure ainsi qu'un socle de garanties d'accompagnement, lorsqu'un tel projet est soumis à l'obligation d'établir un plan de sauvegarde de l'emploi.

Il est à cet égard rappelé qu'en l'état de la législation, cette obligation s'applique lorsque le projet est susceptible d'entraîner la rupture du contrat de travail d'au moins dix salariés dans une même période de trente jours, au sein de sociétés employant au moins 50 salariés, que ce projet soit mis en place sur la base de départs volontaires[10] ou de licenciements (le plan de départs volontaires n'étant qu'une modalité spécifique de plan de sauvegarde de l'emploi).

Néanmoins, au sens du présent accord, il sera fait référence au terme « PDV » pour viser les Plans de Départs Volontaires (i.e. les plans excluant tout licenciement pour atteindre les objectifs qui leur sont assignés en termes de suppressions d'emplois) et au terme « PSE » pour viser les plans prévoyant des licenciements « contraints », étant entendu que dans les deux cas, il s'agit de plans soumis à l'obligation d'établir un plan de sauvegarde de l'emploi au sens de la loi.

Le présent accord a uniquement pour objet de fixer les grands principes procéduraux et les garanties applicables en cas de mise en œuvre d'un PDV ou d'un PSE tels que définis ci-dessus. Il vient compléter les dispositions légales ou conventionnelles applicables aux sociétés concernées. Il n'a pas pour objet et ne saurait avoir pour effet de limiter la marge de négociation des organisations syndicales représentatives et ne fait ainsi pas obstacle à la conclusion d'accords collectifs locaux adaptant ou précisant ses dispositions.

## Chapitre 1. La procédure applicable

Le terme de Comité Social et Économique (« **CSE** ») utilisé dans le présent chapitre est un terme générique pouvant viser l'une ou l'autre des instances concernées par le projet (CSE Central ou CSE d'Établissement), selon la situation de chaque société.

### 1. La mise en place du PSE et/ou du PDV

#### 1.1. Priorité donnée à la négociation

Les Parties conviennent de privilégier la voie de la négociation pour la mise en place du PSE et/ou du PDV dans les entités du Groupe concernées.

Si toutefois ces négociations n'aboutissent pas (ou si elles aboutissent à la conclusion d'un accord majoritaire partiel), la ou les entités concernées établiront un projet de document unilatéral, qui sera soumis à consultation du CSE.

#### 1.2. Contenu des négociations

[10] A l'exclusion de ceux s'inscrivant dans le cadre d'un accord de rupture conventionnelle collective ou de congés de mobilité prévus par un accord de GEPP

Les négociations avec les organisations syndicales représentatives devront porter en priorité sur le contenu du PSE et/ou du PDV, à savoir sur des mesures telles que celles mentionnées par les articles L. 1233-61 à L. 1233-63 du Code du travail (étant rappelé que s'agissant d'un PDV reposant exclusivement sur le volontariat, la mise en place d'un plan de reclassement n'est pas nécessaire).

Au-delà les négociations pourront également porter sur les thèmes facultatifs de l'article L. 1233-24-2 du Code du travail.

### 1.3. Ouverture des négociations – Articulation avec la consultation du CSE

Les négociations seront ouvertes préalablement à la procédure d'information-consultation du CSE (c'est-à-dire avant la première réunion du CSE faisant démarrer le délai de procédure visé à l'article 2.4 ci-dessous, dite R.1).

La Direction et les organisations syndicales représentatives au sein du périmètre concerné s'efforceront de tenir leur première réunion de négociation à la suite de la réunion R.0 avec le CSE (voir ci-dessous) à une date aussi rapprochée que possible.

Lors de la réunion de négociation, les organisations syndicales représentatives se verront remettre une copie des documents d'information remis au CSE lors de la R.0, dont un projet d'accord collectif sur le PSE et/ou le PDV.

Lors de la réunion R.0, le CSE sera informé de l'ouverture des négociations. En cas de conclusion d'un accord majoritaire, celui-ci sera porté à la connaissance du CSE.

### 1.4. Issue des négociations

Pour être valable, l'accord collectif portant sur le contenu du PSE et/ou du PDV devra être signé par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives dans le périmètre considéré, ayant recueilli au moins 50 % des suffrages exprimés en faveur d'organisations syndicales représentatives au premier tour des dernières élections professionnelles.

En cas d'échec total ou partiel des négociations, un projet de document unilatéral sera établi.

## 2. La procédure d'information-consultation du CSE

### 2.1. Objet de la procédure

La procédure d'information-consultation du CSE portera concomitamment sur :

- le volet économique ou technologique (à savoir l'opération projetée et ses modalités d'application), dit « Livre 2 » ;

- et sur le volet social (à savoir, le projet de licenciement collectif ou de départs volontaires), dit « Livre 1 », qui portera sur les éléments visés par le 2° du I de l'article L. 1233-30 du Code du travail (dont le cas échant les conséquences du projet en matière de santé, de sécurité ou de conditions de travail). L'avis du CSE sera sollicité distinctement sur ces deux volets, étant toutefois rappelé que les éléments du second volet (Livre 1) faisant l'objet de l'accord majoritaire susvisé ne seront pas soumis à la consultation du CSE.

  Si la Direction d'une société concernée souhaite mettre en œuvre, de manière anticipée, des reclassements internes (c'est-à-dire avant l'homologation ou la validation de la DREETS), elle consultera le CSE au préalable sur ce point.

Le CSE sera également consulté sur les éventuelles conséquences environnementales de l'opération projetée conformément aux dispositions légales.

### 2.2. Déroulement de la procédure

#### 2.2.1. Réunions et information du CSE

Au moins deux réunions du CSE (dites R.1 et R.2), espacées d'au moins quinze jours, se tiendront dans chacune des sociétés concernées. Dans les sociétés à établissements multiples, au moins deux réunions du CSE Central et au moins deux réunions du ou des CSE d'Établissement concerné(s) seront organisées.

Afin de permettre au CSE de disposer d'une vue complète du dossier dès l'origine, cette procédure sera précédée d'une réunion d'information (R.0). Les informations dont la loi prévoit la communication avec la convocation à la première réunion seront remises et commentées aux représentants du personnel au cours de cette R.0. Il en sera de même de la convocation à la première réunion d'information-consultation (R.1), si l'ordre du jour a pu être arrêté à cette date. A défaut elle leur sera adressée ultérieurement, dans le respect des délais légaux ou conventionnels applicables.

La R.0 et la R.1 devront être espacées d'au moins 15 jours, afin de permettre aux membres du CSE de disposer du temps nécessaire pour prendre connaissance et étudier les documents remis.

#### 2.2.2. Propositions alternatives

Les éventuelles suggestions et/ou propositions alternatives du CSE devront être formulées par écrit, de manière motivée, dans un délai de 5 jours ouvrés avant la deuxième réunion d'information-consultation (R.2).

Elles seront alors étudiées par la Direction de la société concernée, qui y apportera une réponse motivée lors de la deuxième réunion (R.2).

### 2.3. Recours éventuel à un expert

Au cours de la réunion d'information (R.0) ou de la première réunion d'information-consultation (R.1), le CSE pourra décider, sur la base d'un vote majoritaire, de recourir à une expertise pouvant porter sur les domaines économique et comptable ainsi que sur la santé, la sécurité ou les effets potentiels du projet sur les conditions de travail.

Il est toutefois expressément convenu, afin d'éviter une multiplication d'experts intervenant sur le même projet et conformément aux dispositions légales, que :

- si le CSE Central décide d'avoir recours à un expert, le ou les CSE d'Établissement concerné(s) ne désignera(ont) pas d'expert. Dans ce cas, le(s) CSE d'Établissement concerné(s) sera(ont) destinataire(s) du rapport de l'expert du CSE Central ;

- si le CSE Central décide de ne pas avoir recours à un expert, le ou les CSE d'Établissement concerné(s), s'il(s) décidai(en)t de recourir à un expert, désigneront le même expert.

L'expert devra adresser sa demande d'informations à la Direction de la société concernée dans les 10 jours suivant sa désignation, qui aura alors 8 jours pour y répondre. Dans les 10 jours de la réponse de la Direction, l'expert pourra demander des informations complémentaires ; demande à laquelle la société devra répondre à nouveau sous 8 jours.

L'expert devra présenter son rapport au plus tard 15 jours avant l'expiration du délai imparti au CSE pour rendre son avis, tel que mentionné à l'article 2.4 ci-dessous.

Les honoraires de l'expert désigné dans les conditions ci-dessus seront pris en charge par la société concernée.

La Direction veillera à ce que ces honoraires soient conformes aux usages de la profession et cohérents avec l'importance de la mission.

En cas de négociation d'un accord collectif relatif au contenu du PSE et/ou du PDV, un expert pourra être également mandaté par le CSE, afin d'assister les organisations syndicales représentatives dans la négociation. Dans cette hypothèse, l'expert devra être mandaté lors de la réunion R.0 ou de la réunion R.1 du CSE.

Dans cette hypothèse, et si le CSE entend également mandater un expert pour l'assister dans le cadre de la procédure d'information-consultation sur le projet de restructuration, il devra mandater le même expert que celui qui aura été ou sera désigné pour assister les organisations syndicales représentatives.

Dans l'un et l'autre cas, les honoraires de l'expert seront pris en charge par la société, à condition qu'ils soient conformes aux usages de la profession et cohérents avec l'importance de la mission.

### 2.4. Durée de la procédure

Le CSE concerné devra rendre ses avis dans un délai qui ne pourra être supérieur aux délais légaux de consultation (actuellement prévus par le II de l'article L. 1233-30 du Code du travail), courant à compter de la date de la première réunion d'information-consultation (R.1) :

- **deux mois** lorsque le nombre de ruptures des contrats de travail pour motif économique est compris entre 10 et 99 ;

- **trois mois** lorsque le nombre de ruptures des contrats de travail pour motif économique est compris entre 100 et 249 ;

- **quatre mois** lorsque le nombre de ruptures des contrats de travail pour motif économique est au moins égal à 250.

Toutefois, si un projet unique de restructuration venait à entraîner la mise en place d'un PSE et/ou d'un PDV au sein de plusieurs entités du Groupe, les CSE concernés devront rendre leurs avis dans un délai qui ne pourrait excéder **trois mois** à compter de la première réunion d'information-consultation (R.1) (et ce quel que soit le nombre de ruptures envisagées).

En cas de consultation d'un CSE Central et de CSE d'Établissement, le délai visé ci-dessus commencera à courir à compter de la première réunion du CSE Central. Les CSE d'Établissement concernés devront alors avoir été consultés avant la fin du délai précité.

À défaut d'avis rendu dans ce délai, le CSE sera réputé avoir été consulté.

Les durées sont exprimées en mois calendaires. Le délai s'achève le même jour que celui du départ, mais d'un autre mois. Toutefois, si une échéance tombe un samedi, un dimanche ou un jour férié, celle-ci est reportée au premier jour ouvré suivant.

Conformément aux dispositions légales, un accord collectif conclu au sein de la ou des sociétés concernées pourra prévoir des délais plus courts.

### 3. L'Information des salariés

À l'issue de la procédure d'information-consultation, la hiérarchie et la Direction des Ressources Humaines de la société concernée organiseront une réunion d'information collective à l'attention des salariés appartenant aux catégories concernées par le projet de restructuration.

Les salariés absents ou en suspension de contrat de travail seront également informés et conviés à la réunion d'information. Des mesures seront en tout état de cause prises pour les salariés absents ou en suspension de contrat de travail qui ne pourront être présents à cette réunion.

En outre, les salariés seront informés de la décision de validation ou d'homologation de la DREETS ou, à défaut, de la demande adressée à cette dernière, accompagnée de son accusé de réception (en cas de silence gardé par l'autorité administrative au-delà des délais prévus à l'article L. 1233-57-4 du Code du travail) et des voies et délais de recours, par voie d'affichage sur leur lieu de travail.

## Chapitre 2. Les garanties d'accompagnement

Les Parties rappellent qu'en cas de projet de restructuration, la ou les entités concernées pourront opter, dans le respect des dispositions du chapitre 1 :

- soit pour la mise en place d'un PDV si la nature du projet permet d'éviter tout départ contraint ;
- soit, dans le cas contraire, pour la mise en place d'un PSE tel que défini ci-dessus.

Quel que soit le dispositif choisi, la voie du volontariat sera privilégiée sur celle du départ contraint.

Ainsi, hormis la situation exceptionnelle de fermeture d'établissement ou d'arrêt total d'une activité, ou celle résultant du refus par les salariés de la modification d'un élément essentiel de leur contrat de travail, tout projet de restructuration ayant des incidences sur l'emploi sera systématiquement précédé d'une phase de volontariat.

Les dispositions qui suivent ont pour objet de définir un socle de mesures sociales d'accompagnement commun à l'ensemble du Groupe.

Ces garanties seront déclinées dans le cadre des négociations sur le PDV et/ou le PSE.

Elles ne limitent en aucun cas les droits conférés aux organisations syndicales représentatives de négocier la nature et le niveau des mesures d'accompagnement de ce type de projet pas plus que les prérogatives accordées dans ce domaine aux instances représentatives du personnel.

## 1. L'INFORMATION ET L'ACCOMPAGNEMENT DES SALARIÉS

### 1.1. L'INFORMATION DES SALARIÉS

- **Information collective**

À l'issue de la procédure d'information et de consultation des représentants du personnel, et après avoir obtenu la validation/l'homologation de la DREETS, les responsables hiérarchiques concernés, accompagnés par un représentant de la Direction des Ressources Humaines de la société concernée, organiseront une réunion d'information collective à l'attention des salariés relevant des catégories visées par le PDV ou le PSE, portant sur la procédure et les mesures applicables en cas de volontariat ou hors volontariat.

La Direction de la société concernée informera également les salariés absents ou dont le contrat de travail est suspendu et les conviera à la réunion d'information.

- **Information individuelle**

Les salariés des catégories visés par le projet de PDV ou de PSE seront également informés individuellement de sa mise en œuvre et se verront communiquer les coordonnées de l'Espace Mobilité et Compétences.

### 1.2. L'ESPACE MOBILITÉ ET COMPÉTENCES (« EMC »)

Un Espace Mobilité et Compétences sera mis en place au sein de la société concernée afin d'orienter et d'accompagner les salariés.

Le PDV ou le PSE définira précisément sa dénomination, ses missions, sa durée d'intervention, sa composition, sa localisation, ses moyens et ses modalités d'intervention.

En tout état de cause, l'EMC sera composé de conseillers externes appartenant à un cabinet spécialisé, travaillant en lien étroit avec des équipes internes.

Il aura pour principales missions :

- d'informer et d'accompagner les salariés dans le cadre de leurs démarches de volontariat interne ou externe ;

- le cas échéant, d'informer les salariés sur les postes de reclassement interne disponibles et de les accompagner dans le cadre de la procédure de reclassement interne ;

- le cas échéant, d'aider les salariés dont le licenciement n'aurait pu être évité à élaborer leur projet professionnel externe ;

- et de recenser puis proposer à ces salariés des offres d'emploi, dont au moins une Offre Valable d'Emploi (cf. ci-dessous).

L'accès à l'EMC reposera sur le volontariat et les conseillers conservent confidentielles les informations à caractère privé communiquées par les salariés.

## 2. LES GARANTIES APPLICABLES AU VOLONTARIAT

Le dispositif de volontariat ainsi que les mesures d'accompagnement à la mobilité prévus ci-dessous ont vocation à s'appliquer :

- soit dans le cadre d'un PDV sans départs contraints ;

- soit dans le cadre de la phase de volontariat d'un PSE.

### 2.1. LE DISPOSITIF DE VOLONTARIAT

#### 2.1.1. **La durée de la période de volontariat**

La durée de la période de volontariat sera prévue par le PDV ou le PSE.

Cette période s'ouvrira à l'issue de la procédure d'information et de consultation des instances représentatives du personnel et après l'obtention de la validation/l'homologation par la DREETS du PDV ou du PSE.

Au terme de la période de volontariat, ou avant si l'objectif chiffré de départs/mobilités visé au PDV ou PSE est atteint, un bilan sera présenté à la Commission paritaire de suivi, ainsi qu'au CSEC (ou à défaut, au CSE) de la société concernée.

Ce bilan portera, d'une part, sur l'état d'avancement du PDV ou PSE et, d'autre part, sur l'état des lieux des mobilités internes et externes réalisées.

Dans l'hypothèse où l'objectif chiffré de départs/mobilités ne serait pas atteint, la Direction de la société concernée pourra, après avis du CSEC (ou à défaut, du CSE), prendre la décision de prolonger la période de volontariat.

L'Observatoire des métiers, des compétences et de la transformation sociale sera informé du bilan réalisé et des décisions prises pour chacune des sociétés concernées dans le cadre de ses réunions d'information et d'échanges.

#### 2.1.2. **Les salariés éligibles**

Seront éligibles au dispositif de volontariat :

- **les Volontaires Directs**, à savoir les salariés appartenant à une catégorie professionnelle directement concernée par le PDV ou le PSE ;

- **les Volontaires Indirects**, à savoir les salariés n'appartenant pas à une catégorie professionnelle directement concernée par le PDV ou le PSE mais dont le départ/la mobilité permettrait, par la libération subséquente de leur poste, la mobilité interne de Volontaires Directs sur leur poste.

  Le Volontaire Indirect devra donc satisfaire aux conditions cumulatives suivantes :

  - son départ/sa mobilité volontaire devra permettre de libérer un poste au profit d'un Volontaire Direct ;

  - les compétences requises par le poste du Volontaire Indirect pourront être obtenues par un Volontaire Direct, soit immédiatement, soit après une courte formation d'adaptation d'une durée de 12 semaines maximum ;

  - le Volontaire Direct devra avoir définitivement accepté la mobilité interne sur le poste libéré par le Volontaire Indirect.

**Conditions additionnelles et cumulatives requises pour tous les candidats à la mobilité interne (Volontaires directs ou indirects) :**

- être employé en contrat à durée indéterminée, dans une société ou un établissement entrant dans le périmètre du présent accord ;

- ne pas être en cours de préavis.

**Conditions additionnelles et cumulatives requises pour tous les candidats à la mobilité externe (Volontaires directs ou indirects) :**

- être employé en contrat à durée indéterminée, dans une société ou un établissement entrant dans le périmètre du présent accord ;

- justifier d'une ancienneté minimale de 2 ans au sein du Groupe ; étant précisé que les salariés ayant suivi le programme « Graduate » (Graduate Dirigeant, Digital, Supply, DM Hypers, DM Market) devront pour leur part justifier à cette même date d'une ancienneté minimale de 6 ans au sein du Groupe ou intégré l'une des écoles de l'académie de formation Carrefour (dès lors, pour les écoles de l'académie de formation, que le programme a débouché sur une évolution de poste) ;

- ne pas être en cours de préavis ;

- ne pas avoir signé une convention de rupture conventionnelle homologuée « individuelle », telle que visée aux articles L. 1237-11 et suivants du Code du travail ;

- avoir un projet conduisant **immédiatement** ou **à terme** à une solution professionnelle.

Un **projet immédiat** est un projet qui permet aux salariés de quitter immédiatement l'entreprise (contrat de travail avec prise de poste immédiate auprès d'un nouvel employeur en CDI, CDD ou contrat de travail temporaire d'une durée minimale de 6 mois).

Un **projet à terme** est un projet qui permet aux salariés de quitter l'entreprise pour bénéficier d'une formation et d'un accompagnement en vue d'une nouvelle évolution professionnelle *(notamment création ou reprise d'entreprise)* ou qui permet aux salariés de bénéficier d'une formation pour obtenir une qualification ou un diplôme en vue d'une reconversion professionnelle (notamment reconversion vers la fonction publique requérant la préparation ou le passage d'un concours).

**Ne seront pas éligibles au volontariat indirect** (tant à la mobilité interne qu'au départ volontaire), les salariés possédant une compétence ou un savoir-faire particulier rendant leur remplacement particulièrement délicat et en conséquence fortement préjudiciable pour la société concernée ou le Groupe.

Le PDV ou le PSE pourra adapter les conditions d'éligibilité définies ci-dessus en fonction du projet considéré.

#### 2.1.3. **L'examen et la validation des candidatures**

Le PDV ou le PSE définira la procédure de candidature des salariés, d'examen et de validation de ces dernières, ainsi que les conditions de formalisation de la mobilité, selon les particularités du projet concerné.

### 2.2. L'ACCOMPAGNEMENT DU VOLONTARIAT

#### 2.2.1. **L'accompagnement du volontariat à la mobilité interne**

Pour ce qui concerne le volontariat à la mobilité interne, toutes les mesures de mobilité interne de la GEPP seront reprises par le PDV ou le PSE.

Ces mesures figurent au Chapitre 4 du Volet 1 (l'accompagnement de la mobilité interne à destination de tous les salariés) et au Chapitre 1 du Volet 2 (les mesures de mobilité interne spécifiques) du présent accord.

En revanche, les aides à la formation seront renforcées dans les conditions précisées ci-après (Volet 3, Chapitre 2, § 3.2.2.A. et 3.2.2.B.).

#### 2.2.2. **L'accompagnement du volontariat à la mobilité externe**

##### A. LE CONGÉ DE RECLASSEMENT VOLONTAIRE

Le PDV ou le PSE instaurera un congé de reclassement volontaire, ayant pour objet d'accompagner le salarié dont la candidature au volontariat à la mobilité externe aura été définitivement acceptée, de lui accorder le versement d'allocations et une dispense d'activité lui permettant de se consacrer entièrement à son projet professionnel.

- ***L'information des salariés***

A l'issue de la procédure d'information consultation des institutions représentatives du personnel et après obtention de l'homologation/la validation du PDV et/ou du PSE par la DREETS, les salariés éligibles recevront un document d'information relatif aux conditions de mise en œuvre du congé de reclassement volontaire. Ce dernier précisera l'objet du congé, la nature des prestations auxquelles le salarié peut avoir accès ainsi que le statut, les modalités de rémunération et les garanties sociales qui y sont attachées.

Au-delà de cette simple information, le salarié intéressé par ce dispositif pourra recevoir sur simple demande auprès de la Commission de suivi ou de l'EMC une information plus complète sur le mécanisme de congé de reclassement volontaire.

- ***La procédure d'adhésion***

La proposition d'adhérer au congé de reclassement volontaire figurera dans la convention de rupture d'un commun accord.

Le salarié disposera d'un délai de 8 jours calendaires à compter de la signature de la convention de rupture d'un commun accord, pour accepter ou refuser le congé de reclassement. L'absence de réponse écrite au terme de ce délai sera assimilée à un refus d'adhérer au congé de reclassement volontaire.

En cas d'adhésion au congé de reclassement volontaire, celui-ci prendra effet à l'expiration du délai de 8 jours.

Une convention tripartite sera signée entre la société, l'EMC et le salarié, qui s'engagera notamment à se consacrer à plein temps à son projet professionnel.

- ***L'accompagnement du salarié durant le congé de reclassement volontaire***

Tout salarié dont la candidature au départ volontaire aura été validée se verra proposer les services de l'EMC afin de l'accompagner dans ses démarches de recherche d'emploi et dans les actions destinées à favoriser la construction ou la finalisation de son projet professionnel.

Le salarié bénéficiera d'un entretien d'évaluation et d'orientation avec l'EMC et, si nécessaire, d'un bilan d'orientation professionnelle destiné à finaliser son projet professionnel de reclassement ou de reconversion et à définir les modalités de sa mise en œuvre.

La durée d'accompagnement sera égale à celle du congé de reclassement.

- ***La durée du congé de reclassement volontaire***

La durée du congé de reclassement volontaire sera de **6 mois** (incluant la durée théorique du préavis auquel le salarié aurait eu droit en cas de licenciement), portée à **9 mois** pour les salariés créateurs ou repreneurs d'entreprise, les salariés âgés de 50 ans et plus à la date de signature de la convention de rupture et les salariés en situation de handicap (visés au § 2.1 du Chapitre 3 de la Partie « Gestion prévisionnelle des emplois, des compétences et des carrières »).

- ***La rémunération des salariés pendant le congé de reclassement volontaire***

Le salarié bénéficiera d'une rémunération différente selon la période :

*Période correspondant à la durée du préavis*

Le salarié percevra la rémunération qui lui est normalement versée à titre de salaire pour cette période, laquelle est soumise à l'ensemble des cotisations sociales.

*Période excédant la durée du préavis*

Le salarié percevra une allocation mensuelle dont le montant brut est fixé à 65% du Salaire plein tarif précédant la notification du licenciement, telle que soumise aux contributions d'assurance chômage.

Le montant brut de l'allocation ne devra pas être inférieur à 85% du SMIC brut de la durée du travail de référence du salarié.

L'employeur remettra chaque mois au salarié un bulletin précisant le montant et les modalités de calcul de l'allocation.

- ***La fin anticipée et la suspension du congé de reclassement volontaire***

***Fin anticipée ou suspension en cas d'embauche sous contrat à durée indéterminée***

Le salarié qui retrouvera un emploi salarié sous contrat à durée indéterminée pendant son congé de reclassement volontaire devra en informer immédiatement son employeur par lettre recommandée avec accusé de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge, en précisant la date de sa prise de fonctions.

Son congé de reclassement sera alors suspendu pendant la durée de la période d'essai du nouvel emploi, et l'allocation de reclassement cessera d'être versée.

En cas de rupture de la période d'essai pendant la période de suspension, le salarié pourra demander à reprendre son congé de reclassement volontaire pour la durée initiale restant éventuellement à courir (sans report du terme).

En cas de confirmation de la période d'essai, le Congé de reclassement sera rompu de façon immédiate et définitive.

***Fin anticipée en cas de concrétisation du projet professionnel (hors embauche sous contrat à durée déterminée)***

Le salarié qui concrétisera son projet professionnel externe (notamment création ou reprise effective d'entreprise) pendant son congé de reclassement volontaire en informera dans les meilleurs délais son employeur par lettre recommandée avec accusé de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge en précisant la date de concrétisation de son projet. Cette lettre devra être adressée à la société avant l'embauche ou la date d'immatriculation de l'entreprise nouvellement créée.

La date de concrétisation du projet fixera la date de fin du congé de reclassement.

***Rupture anticipée à la demande du salarié***

Le salarié pourra à tout moment demander à interrompre son congé de reclassement. Il devra alors en faire la demande écrite par lettre recommandée avec accusé de réception auprès de la Direction des Ressources Humaines de sa société.

***Fin anticipée en cas d'irrespect par le salarié de ses engagements***

La société concernée pourra mettre fin au congé de reclassement de plein droit en cas d'inobservation par le salarié de l'un de ses engagements sans motif légitime.

La procédure suivante sera alors suivie :

- la société mettra le salarié en demeure par lettre recommandée avec accusé de réception d'effectuer les actions prescrites ou de répondre aux convocations ;

- si le salarié ne donne pas suite à cette mise en demeure dans un délai de 5 jours ouvrés, la fin de son congé de reclassement lui sera notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception.

La date de présentation de la lettre recommandée fixera le terme du congé de reclassement.

■ ***Le versement des indemnités de rupture***

Les indemnités de rupture du contrat de travail seront versées au terme du congé de reclassement, quelle que soit l'origine de ce terme.

La période du congé de reclassement excédant la période correspondant à celle du préavis ne sera pas prise en compte dans la détermination de l'ancienneté servant de base au calcul de ces indemnités.

La rémunération versée durant la période du congé de reclassement ne sera pas prise en compte dans la base de calcul des indemnités.

B. LES AIDES À LA FORMATION

Le PDV ou le PSE inclura une prise en charge des frais pédagogiques et, le cas échéant, des frais de transport, de restauration et/ou d'hébergement des salariés dont le projet professionnel impliquera le suivi d'une formation d'adaptation, d'une formation de reconversion ou d'une formation qualifiante ou diplômante.

La formation devra être dispensée pendant la durée du congé de reclassement volontaire, par un prestataire référencé par le Groupe. Son financement sera accordé sur présentation de la convention de formation signée, les sommes requises étant directement versées à l'organisme de formation.

Sauf précision contraire de l'accord ou du document unilatéral, les mesures d'accompagnement relatives à la formation d'adaptation, à la formation de reconversion et à la formation qualifiante ou diplômante ne seront pas cumulables entre elles.

■ ***La formation d'adaptation***

Il s'agit d'une formation d'adaptation pratique d'une durée maximale de 12 semaines.

Les frais pédagogiques de formation seront pris en charge par la société d'origine dans la limite de **2.500 € HT**.

Les éventuels frais de transport, d'hébergement et de restauration seront pris en charge pendant la durée de formation, dans la limite des barèmes de la procédure applicable au sein du Groupe et sur présentation du justificatif de présence à la formation.

■ ***La formation de reconversion vers un nouveau métier***

Il s'agit d'une formation d'une durée maximale de 24 semaines permettant aux salariés d'acquérir les compétences requises pour accéder à leur nouveau métier.

Les frais pédagogiques de formation seront pris en charge par la société d'origine dans la limite de **5.000 € HT**.

Les éventuels frais de transport, d'hébergement et de restauration seront pris en charge pendant la durée de formation, dans la limite des barèmes de la procédure applicable au sein du Groupe et sur présentation du justificatif de présence à la formation.

■ ***La formation diplômante ou qualifiante de longue durée***

Il s'agit d'une formation d'une durée maximale de 36 semaines aboutissant à l'obtention d'un diplôme ou d'une qualification reconnu sur le plan national ou professionnel et permettant aux salariés d'exercer leur nouveau métier.

Les frais pédagogiques de formation seront pris en charge par la société d'origine dans la limite de **8.000 € HT**.

Les éventuels frais de transport, d'hébergement et de restauration seront pris en charge pendant la durée de formation, dans la limite des barèmes de la procédure applicable au sein du Groupe et sur présentation du justificatif de présence à la formation.

C. LES AIDES À LA MOBILITÉ GÉOGRAPHIQUE

Le PDV ou le PSE comprendra les aides à la mobilité géographique qui suivent :

■ ***La prise en charge des frais d'entretien d'embauche***

Dans la limite des 6 mois suivant son adhésion au congé de reclassement volontaire, le salarié bénéficiera d'une prise en charge de ses frais de déplacement et d'hébergement pour se rendre à des entretiens de recrutement préalablement validés par l'EMC, conformément au barème prévu par la procédure applicable au sein du Groupe.

■ ***Les aides en cas de changement de domicile***

Le salarié bénéficiera des mesures prévues ci-dessous à condition :

- que son nouveau lieu de travail soit situé :
    - o à plus de 30 km aller simple de son domicile et entraîne un allongement de la distance domicile – lieu de travail ;
    - o **ou** à plus d'une heure de trajet aller simple de son domicile, et entraîne un allongement de la durée de son temps de trajet quotidien[11].
- **et** qu'il change de domicile, c'est-à-dire qu'il déménage effectivement, dans les 12 mois suivant la signature de la convention de rupture d'un commun accord de son contrat de travail.

*La prise en charge des frais de déménagement*

Les frais de déménagement seront pris en charge par la société concernée sur la base de trois devis d'entreprises spécialisées référencées par le Groupe. Le choix définitif sera effectué par la société concernée, qui acquittera directement la facture auprès du prestataire, le salarié restant responsable de l'organisation et de la préparation de son déménagement.

Si le déménagement s'effectue sur 2 jours consécutifs, la société prendra en charge les frais d'hébergement du salarié et de sa famille dans la limite d'une nuit, conformément au barème prévu par la procédure applicable au sein du Groupe.

[11] Le respect de ces conditions sera apprécié à l'aide d'un outil approprié type « Mappy » ou « Google Maps »

*La prime d'installation*

Le salarié bénéficiera, dans les 3 mois suivant l'installation, sur présentation de justificatifs, d'une indemnité d'un mois de salaire brut de base au moins égale à 2.500 € brut.

*L'aide à l'emploi du Conjoint*

Si la mobilité du salarié implique la perte d'emploi de son Conjoint, celui-ci pourra bénéficier, pendant trois mois après le déménagement, d'une aide à la recherche d'emploi apportée par l'EMC.

Cette assistance permettra au Conjoint de bénéficier d'une aide à l'élaboration ou la mise à jour de son CV, de formations aux techniques de recherche d'emploi, de la mise à disposition d'offres locales d'emploi, ou d'actions de formation d'adaptation validées par l'EMC dans la limite de 1 000 € HT.

L'accompagnement du Conjoint sera adapté à son statut d'origine (salarié du secteur privé ou du secteur public).

D. L'INDEMNITÉ DIFFÉRENTIELLE DE RÉMUNÉRATION

Le PDV ou le PSE comprendra une indemnité différentielle de rémunération au bénéfice des salariés qui se repositionneraient sur un nouvel emploi offrant un niveau de rémunération inférieur à celui dont ils bénéficiaient au sein de leur société d'origine.

Le salarié devra remplir les conditions suivantes :

- se repositionner sur un nouvel emploi salarié dans un délai maximum de 6 mois à compter de la rupture du contrat de travail ;
- percevoir au titre de son nouvel emploi, un salaire de base brut moyen mensuel inférieur à celui qu'il percevait au titre de son emploi antérieur au sein du Groupe.

L'indemnité différentielle de rémunération sera égale au différentiel existant entre le dernier salaire brut de base du salarié (pour un mois plein) et le salaire brut de base du nouvel emploi.

Son montant est plafonné à 300 € bruts par mois.

L'indemnité couvre une période de 2 ans maximum, période d'essai comprise. Elle sera versée en 4 fois à l'issue de chaque période de 6 mois complets d'activité (décomptés à partir du 1er jour du mois civil suivant la date d'effet de l'embauche), sur présentation des bulletins de paie mensuels délivrés sur la période correspondante (le différentiel étant calculé sur la moyenne des salaires bruts de base perçus sur cette période). Si la période d'activité concernée est inférieure à 6 mois, l'indemnité sera versée à hauteur du nombre de mois d'activité exercés.

Chaque versement devra être demandé par lettre recommandée avec accusé de réception accompagnée des justificatifs correspondants adressée à la Direction des Ressources Humaines.

Le versement interviendra le mois suivant la demande.

E. L'ACCOMPAGNEMENT DES PROJETS DE CRÉATION OU DE REPRISE D'ENTREPRISE

Le PDV ou le PSE inclura les aides visées au paragraphe 3.2.5. du présent chapitre, au bénéfice des salariés dont le projet professionnel réside dans la création ou la reprise d'entreprise.

F. AIDE AU RACHAT DE TRIMESTRES D'ASSURANCE VIEILLESSE (SALARIES DE 57 ANS ET PLUS)

Les salariés âgés de 57 ans et plus quittant l'entreprise dans le cadre du volontariat pourront bénéficier, s'ils en font la demande et remplissent les conditions légales, d'une participation de leur société employeur au versement qu'ils effectuent auprès de l'URSSAF ou de la CNAV en vue de racheter des trimestres.

Cette participation s'élèvera à 50 % du coût total du versement effectué, dans la limite de 12 trimestres (soit le maximum légal) et de 2 000 € par trimestre validé, sur présentation des justificatifs attestant du versement (notamment d'une copie du formulaire « Confirmation d'une demande de versement » communiqué par le salarié à la Caisse, ainsi que de la copie de la notification d'admission au versement délivré par la Caisse).

### G. Les indemnités de rupture pour départ volontaire externe

Outre le versement d'une indemnité de départ volontaire équivalente à l'indemnité légale ou conventionnelle de licenciement (selon la plus favorable pour le salarié) applicable à la société concernée, le PDV ou le PSE prévoira le paiement d'une indemnité supplémentaire au bénéfice des salariés dont le contrat de travail aura été rompu.

Cette indemnité supplémentaire sera versée à la Date de Fin du contrat de travail.

Son montant, exprimé en mois de Salaire plein tarif, sera égal à :

- 3 mois de Salaire plein tarif pour les salariés ayant moins de 5 ans d'ancienneté ;
- 4 mois de Salaire plein tarif pour les salariés ayant de 5 ans à moins de 10 ans d'ancienneté ;
- 5 mois de Salaire plein tarif pour les salariés ayant de 10 ans à moins de 15 ans d'ancienneté ;
- 6 mois de Salaire plein tarif pour les salariés ayant de 15 ans à moins de 20 ans d'ancienneté ;
- 7 mois de Salaire plein tarif pour les salariés ayant de 20 ans à moins de 25 ans d'ancienneté ;
- 8 mois de Salaire plein tarif pour les salariés ayant au moins 25 ans d'ancienneté.

Le montant cumulé de l'indemnité légale ou conventionnelle de licenciement applicable à la société concernée et de l'indemnité supplémentaire ne pourra excéder 26 mois de Salaire plein tarif.

#### ■ *Indemnité pour aboutissement rapide de projet*

Les salariés ayant concrétisé leur projet professionnel avant le terme de leur préavis ou, s'ils ont adhéré au congé de reclassement volontaire, avant le terme de ce congé, bénéficieront d'une indemnité pour aboutissement rapide de projet.

Le projet professionnel sera considéré comme concrétisé :

- à la date d'embauche du salarié, lorsqu'il aura trouvé un nouvel emploi (CDI, CDD ou contrat d'intérim de 6 mois au moins susceptible de déboucher sur un CDI, contrat de la fonction publique de 6 mois au moins susceptible de déboucher sur un contrat en CDI) ;
- ou à la date de l'immatriculation de l'entreprise, en cas de création ou de reprise effective d'une entreprise ;
- et à condition que le congé de reclassement volontaire ait été définitivement rompu.

Le montant de l'indemnité sera calculé en fonction de la rapidité avec laquelle le salarié aura concrétisé son projet dans les conditions suivantes :

- **Pour les salariés n'ayant pas adhéré au congé de reclassement volontaire** : le salarié percevra une indemnité équivalente aux allocations de reclassement (sur la base d'un taux de 65% du Salaire plein tarif) dont il aurait bénéficié en cas d'adhésion (y compris pendant la durée théorique) sous réserve que la concrétisation justifiée de son projet intervienne pendant la durée théorique de préavis ;

- **Pour les salariés ayant adhéré au congé de reclassement volontaire** : le salarié percevra, sous réserve qu'il ait mis fin à son congé de façon anticipée, une indemnité égale au montant de l'allocation de congé de reclassement (sur la base d'un taux de 65% du Salaire plein tarif) hors préavis théorique restant à courir (date de présentation du justificatif / date de fin théorique du congé de reclassement). La part éventuelle de l'allocation de reclassement correspondant au préavis théorique restant à courir sera versée au salarié sous forme d'une indemnité compensatrice pour préavis non effectué.

L'indemnité sera versée sur présentation de tout justificatif valable attestant de l'embauche du salarié ou de la concrétisation de son projet professionnel.

### 3. LES GARANTIES APPLICABLES HORS VOLONTARIAT

Les garanties prévues ci-dessous ont vocation à s'appliquer au terme de la période de volontariat d'un PSE, au bénéfice des salariés ne s'étant pas portés volontaires ou dont le projet de volontariat n'aura pas été validé.

### 3.1. LE RECLASSEMENT INTERNE

#### 3.1.1. **La procédure de reclassement interne**

Le PSE définira la procédure de reclassement interne et, notamment, les modalités de proposition des offres de reclassement, le contenu des offres de reclassement, le délai d'acceptation des offres de reclassement, les critères de priorité applicables en cas de concurrence sur un même poste de reclassement et les modalités de formalisation du reclassement.

#### 3.1.2. **L'accompagnement au reclassement interne**

Pour ce qui concerne le reclassement interne, toutes les mesures de mobilité interne de la GEPP seront reprises par le PSE.

Ces mesures figurent au Chapitre 4 du Volet 1 (l'accompagnement de la mobilité interne à destination de tous les salariés) et au Chapitre 1 du Volet 2 (les mesures de mobilité interne spécifiques) du présent accord.

En revanche, les aides à la formation seront renforcées dans les conditions précisées ci-après (Volet 3, Chapitre 2, § 3.2.2.A. et 3.2.2.B.).

Par ailleurs, la période d'adaptation sera mise en place au seul bénéfice du salarié.

### 3.2. LE RECLASSEMENT EXTERNE

Le PSE comprendra les mesures d'accompagnement au reclassement externe qui suivent, au bénéfice des salariés dont le licenciement pour motif économique n'aurait pu être évité.

### 3.2.1. **Le congé de reclassement**

Le PSE fixera les règles d'adhésion et de fonctionnement du congé de reclassement, dans le respect des modalités définies ci-dessous.

#### A. L'adhésion au congé de reclassement

Le congé de reclassement sera proposé aux salariés dans leur lettre de licenciement.

Les salariés disposeront d'un délai de 8 jours calendaires à compter de la notification du licenciement pour adhérer ou non au congé de reclassement. Le silence du salarié dans ce délai sera considéré comme un refus d'adhérer à ce dispositif.

En cas d'acceptation, le congé de reclassement débutera à l'expiration du délai de 8 jours calendaires.

Les salariés ayant adhéré au dispositif bénéficieront d'un entretien d'évaluation et d'orientation avec l'EMC, qui aura pour objet de définir avec le salarié un projet professionnel de reclassement et de déterminer ses modalités de mise en œuvre.

Sur la base du compte-rendu de cet entretien, la Direction de la société concernée formalisera le déroulement du congé de reclassement dans un document intitulé « Charte d'engagements réciproques », qui comprendra toutes les mentions légales et réglementaires obligatoires.

Ce document sera établi en double exemplaire dont un sera remis au salarié. Les deux exemplaires devront être signés par l'employeur et par le salarié préalablement à la réalisation des actions prévues.

Le salarié disposera d'un délai de 8 jours calendaires à compter de la présentation de la Charte pour la signer.

Si, à l'issue de ce délai, la Charte n'est pas signée, l'employeur notifiera au salarié la fin de son congé de reclassement par lettre recommandée avec accusé de réception.

#### B. La durée du congé de reclassement

La durée du congé de reclassement sera égale, préavis inclus, à :

- **6 mois** pour les salariés de moins de 45 ans ;
- **7 mois** pour les salariés âgés de 45 ans à moins de 50 ans ;
- **9 mois** pour les salariés âgés de 50 ans et plus et les salariés en situation de handicap (visés au § 2.1 du Chapitre 3 de la Partie « Gestion prévisionnelle des emplois, des compétences et des carrières »).
-

#### C. La rémunération pendant le congé de reclassement

La rémunération du salarié diffèrera selon la période :

- ***Période correspondant à la durée du préavis***

Le salarié percevra la rémunération qui lui est normalement versée à titre de salaire pour cette période, laquelle est soumise à l'ensemble des cotisations sociales.

- ***Période excédant la durée du préavis***

Le salarié percevra une allocation mensuelle dont le montant brut est fixé à 65% du Salaire plein tarif précédant la notification du licenciement, telle que soumise aux contributions d'assurance chômage.

Le montant brut de l'allocation ne devra pas être inférieur à 85% du SMIC brut de la durée de travail de référence du salarié.

L'employeur remettra chaque mois au salarié un bulletin précisant le montant et les modalités de calcul de l'allocation.

### D. Les prestations durant le congé de reclassement

Le congé de reclassement permettra aux salariés licenciés de bénéficier des prestations suivantes :

- ***L'entretien d'évaluation et d'orientation***

Le congé de reclassement débutera par l'entretien d'évaluation et d'orientation visé ci-dessus.

A l'issue de cet entretien, le conseiller de l'EMC rédige un compte-rendu remis au salarié et à la Direction de la société concernée qui formalisera le contenu des actions nécessaires à la mise en œuvre du projet professionnel du salarié (actions de formation, actions de validation des acquis de l'expérience, etc.), ainsi que la durée estimée de ces actions et les différentes étapes de leur mise en œuvre.

La Charte d'engagements réciproques sera rédigée par la Direction sur la base de ce compte-rendu.

- ***Le bilan de compétences***

Si l'entretien d'évaluation et d'orientation ne permet pas de définir un projet professionnel de reclassement, l'EMC informera le salarié qu'il a la possibilité de demander un bilan de compétences auprès de la Direction de sa société employeur.

La réalisation de ce bilan nécessitera la signature d'une convention tripartite spécifique entre la société employeur, le prestataire et le salarié.

Le prestataire devra être référencé par le Groupe, la société employeur prenant en charge le coût du bilan de compétences.

Le salarié sera tenu de remettre à l'EMC la synthèse de son bilan sur laquelle figureront son projet professionnel et son plan d'action, afin qu'il puisse réaliser sa mission.

- ***La présentation d'au moins une Offre Valable d'Emploi***

Dans le cadre de sa mission de repositionnement professionnel hors volontariat, l'EMC présentera à chaque Salarié Actif ayant adhéré au congé de reclassement des offres d'emplois, dont au moins une Offre Valable d'Emploi (« OVE »).

**Le Salarié Actif** est celui qui respecte les dispositions de la Charte d'engagements réciproques. Durant le congé de reclassement, ce salarié s'engage notamment à :

- suivre les actions de formation et/ou de validation des acquis de l'expérience ainsi que les prestations de l'EMC et les démarches de recherche d'emploi telles qu'elles ont été définies dans le document qu'il a signé ;

- se présenter aux convocations qui lui sont adressées dans le cadre de son reclassement ;

- mener une démarche personnelle active de recherche d'emploi en liaison avec le prestataire de l'EMC ;

- ne pas avoir une activité rémunérée pendant le congé de reclassement sans l'accord de la société.

**L'Offre Valable d'Emploi (O.V.E.)** est définie comme suit :

1. L'O.V.E. doit correspondre au projet professionnel identifié et validé par l'EMC ;

2. L'O.V.E. est une offre d'emploi dont les spécifications ont été formalisées et confirmées par l'entreprise qui recrute, aux termes d'une définition de poste ;

3. L'O.V.E. est une offre d'emploi sous contrat à durée indéterminée, contrat à durée déterminée pouvant aboutir à un contrat à durée indéterminée ou contrat à durée déterminée d'une durée minimum de 6 mois ;

4. L'O.V.E. est considérée comme telle dès lors que :

    - le poste proposé se trouve :

        - pour le personnel non-cadre : à moins de 50 km du domicile du salarié ou à moins d'une heure de trajet simple (ou plus en cas de demande expresse, non équivoque et formalisée par écrit de la part du salarié) ;

        - pour le personnel cadre : dans la Région administrative du domicile du salarié.

    - la rémunération du poste n'est pas inférieure à 80 % du salaire annuel brut de base perçu par le salarié avant notification du licenciement et sans que le salaire mensuel brut pour un salarié à temps complet ne soit inférieur au SMIC mensuel.

## E. Rupture anticipee et suspension du congé de reclassement

Le congé de reclassement sera ou pourra être rompu de manière anticipée dans les cas suivants :

- ***Rupture anticipée ou suspension en cas d'embauche sous contrat à durée indéterminée***

Le salarié qui retrouvera un emploi salarié sous contrat à durée indéterminée pendant son congé de reclassement devra en informer immédiatement son employeur par lettre recommandée avec accusé de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge, en précisant la date de sa prise de fonctions.

Son congé de reclassement sera alors suspendu pendant la durée de la période d'essai du nouvel emploi, et l'allocation de reclassement cessera d'être versée.

En cas de rupture de la période d'essai pendant la période de suspension, le salarié pourra demander à reprendre son congé de reclassement pour la durée initiale restant éventuellement à courir (sans report du terme).

En cas de confirmation de la période d'essai, le congé de reclassement sera rompu de façon immédiate et définitive.

■ ***Rupture anticipée en cas de concrétisation du projet professionnel (hors embauche sous contrat à durée déterminée)***

Le salarié qui concrétisera son projet professionnel externe (notamment création ou reprise effective d'entreprise) pendant son congé de reclassement devra en informer dans les meilleurs délais son employeur par lettre recommandée avec accusé de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge en précisant la date de concrétisation de son projet. Cette lettre devra être adressée à la société avant l'embauche ou la date d'immatriculation de l'entreprise nouvellement créée.

La date de concrétisation du projet fixera la date de fin du congé de reclassement.

■ ***Rupture anticipée à la demande du salarié***

Le salarié pourra à tout moment demander à interrompre son congé de reclassement. Il devra alors en faire la demande écrite par lettre recommandée avec accusé de réception auprès de la Direction des Ressources Humaines de sa société.

■ ***Rupture anticipée en cas d'irrespect par le salarié de ses engagements***

La société concernée pourra mettre fin au congé de reclassement de plein droit en cas d'inobservation par le salarié de l'un de ses engagements sans motif légitime.

La procédure suivante sera alors suivie :

- la société mettra le salarié en demeure par lettre recommandée avec accusé de réception d'effectuer les actions prescrites ou de répondre aux convocations ;

- si le salarié ne donne pas suite à cette mise en demeure dans un délai de 5 jours ouvrés, la fin de son congé de reclassement lui sera notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception.

Si le préavis n'est pas arrivé à son terme, le contrat de travail se poursuivra jusqu'à l'échéance normale du préavis.

Au-delà du préavis, la date de présentation de la lettre recommandée fixera le terme du congé de reclassement.

F. LA SITUATION DU SALARIÉ EN CONGÉ DE RECLASSEMENT

■ ***Congés payés, jour de repos, participation et intéressement***

Les congés payés acquis au titre des périodes de travail antérieures au congé de reclassement pourront être pris avant l'entrée en congé de reclassement ou donner lieu au paiement de l'indemnité compensatrice à l'issue du préavis.

Pendant la période du congé de reclassement excédant la durée du préavis, l'intéressé n'acquerra pas de droits à congés payés ni de droits aux jours de repos octroyés dans le cadre de la réduction du temps de travail. Le salarié n'acquerra également aucun droit relatif à la participation ou à l'intéressement.

■ ***Couverture sociale et complémentaire***

Durant la période du congé de reclassement excédant le préavis, le salarié conservera :

- la qualité d'assuré social et bénéficie du maintien des droits aux prestations des régimes obligatoires d'assurance maladie-maternité-invalidités-décès dont il relevait antérieurement ;

- en cas de maladie, le droit de percevoir l'allocation de congé de reclassement déduction faite des indemnités journalières versées par la Sécurité Sociale. Au terme du congé maladie, l'intéressé bénéficiera à nouveau de l'allocation de congé de reclassement, si toutefois la date de fin du congé de reclassement n'est pas atteinte ;

- le bénéfice d'une couverture sociale en cas d'accident du travail survenu dans le cadre des actions de congé de reclassement ;

- le bénéfice du maintien des régimes de mutuelle, prévoyance ainsi que de retraite complémentaire dans les mêmes conditions de taux et de répartition des cotisations, sous réserve de confirmation des organismes assureurs et le cas échéant d'un accord collectif spécifique.

La période de congé de reclassement est assimilée à une période de travail pour la détermination des droits à pension de retraite de l'assurance vieillesse.

■ ***Cas de suspension du congé***

La salariée en état de grossesse sera autorisée à suspendre son congé de reclassement lorsque celui-ci n'est pas terminé au moment où elle bénéficie de son congé maternité.

À l'expiration de son congé maternité, elle bénéficiera à nouveau de son congé de reclassement pour une période correspondant à la durée totale du congé diminuée de la fraction utilisée avant le congé maternité. Il en sera de même pour le congé d'adoption et le congé de paternité.

Au retour du congé de maternité, la salariée bénéficiera d'un accompagnement par l'EMC d'au moins 4 mois.

Le congé de reclassement pourra également être suspendu pendant des périodes de travail effectuées pour le compte de tout employeur, à l'exception des particuliers, dans le cadre de contrats de travail à durée déterminée ou de contrats de travail temporaire tels que mentionnés à l'article L. 1233-72-1 du Code du travail. Le terme initial du congé de reclassement sera alors reporté à due concurrence des périodes de travail effectuées.

■ ***Versement des indemnités de rupture***

L'indemnité de licenciement et l'indemnité complémentaire visées au paragraphe 3.2.6. ci-dessous seront versées au terme du congé de reclassement.

La période du congé de reclassement excédant la période correspondant à celle du préavis ne sera pas prise en compte dans la détermination de l'ancienneté servant de base au calcul de ces indemnités.

La rémunération versée durant la période du congé de reclassement ne sera pas prise en compte dans la base de calcul des indemnités.

G. L'INDEMNITÉ DE SORTIE ANTICIPÉE DU CONGÉ DE RECLASSEMENT

Le salarié bénéficiant d'un reclassement externe en contrat à durée indéterminée ou en contrat temporaire / CDD de 6 mois et plus avant la fin du congé de reclassement, percevra une indemnité de sortie anticipée du congé de reclassement, dont le montant correspondra à la capitalisation du solde du congé de reclassement restant à courir entre la date de concrétisation et l'échéance du congé de reclassement initialement fixée.

L'indemnité ne sera due qu'en cas de rupture définitive du congé de reclassement.

### 3.2.2. **Les actions de formation**

Le PSE inclura une prise en charge des frais pédagogiques et, le cas échéant, des frais de transport et/ou d'hébergement des salariés dont le projet professionnel impliquera le suivi d'actions de formation.

Ces actions devront, d'une part, être en cohérence avec le projet professionnel identifié et validé du salarié, et, d'autre part, être un élément favorisant la prise d'emploi ou la concrétisation de son projet professionnel.

A. LA FORMATION D'ADAPTATION

L'accès à un nouveau poste de travail peut être conditionné à la maîtrise de connaissances techniques et/ou de méthodes de travail spécifiques au poste ainsi qu'à l'amélioration des compétences.

Ces actions de formation, d'une durée maximale de 12 semaines, devront être validées par l'EMC en vue d'aboutir au reclassement du salarié concerné sur un poste identifié.

Le financement sera accordé par la Direction de la société concernée, en complément des éventuels financements publics, sur présentation d'une convention de formation dûment signée avec les organismes de formation agréés. Les sommes dues seront directement versées à l'organisme retenu.

Les frais de formation seront pris en charge selon le barème suivant :

- frais pédagogiques : montant maximal de 2.500 € HT ;
- frais éventuels de transport et d'hébergement : dans les conditions de la procédure applicable au sein du Groupe et dans la limite de 15 jours ouvrés de formation ;
- rémunération pendant le temps de formation : si le salarié est en congé de reclassement, il continuera de percevoir, pendant sa formation, ses allocations dans la limite de la durée du congé de reclassement.

B. LES FORMATIONS DE RECONVERSION VERS UN NOUVEAU MÉTIER

En cas de difficulté de repositionnement professionnel d'un salarié sur son métier, et pour lui permettre d'accéder à des métiers plus porteurs, des actions de formation de reconversion, d'une durée maximale de 24 semaines, pourront être définies avec l'EMC.

Le financement sera accordé par la Direction de la société concernée, en complément des éventuels financements publics, sur présentation d'une convention de formation dûment signée avec les organismes de formation agréés. Les sommes dues seront directement versées à l'organisme retenu.

Les frais de formation seront pris en charge selon le barème suivant :

- frais pédagogiques : montant maximal de 7.000 € HT ;

- frais éventuels de transport et d'hébergement : dans les conditions de la procédure applicable au sein du Groupe dans la limite de 30 jours ouvrés de formation ;

- rémunération pendant le temps de formation : si le salarié est en congé de reclassement, il continue de percevoir, pendant sa formation, ses allocations dans la limite de la durée du congé de reclassement.

Le salarié qui suivra la totalité du cursus de formation pris en charge, bénéficiera, au terme de celui-ci et dans la limite de 3 mois, d'un accompagnement dans sa recherche d'emploi par un conseiller de l'EMC choisi par la société, même après l'expiration du congé de reclassement.

C. La VAE et les formations diplômantes

Le salarié désirant effectuer une Validation des Acquis de l'Expérience (VAE) ou suivre une formation diplômante sera accompagné et soutenu par la société employeur qui prendra en charge les coûts de formation dans les conditions suivantes.

Cette aide sera accordée sous réserve que le salarié s'engage à suivre en totalité son programme de formation. Pour les formations dépassant la durée du congé de reclassement, la formation devra constituer le projet professionnel à part entière du salarié et être validée par l'EMC en vue d'aboutir au reclassement futur du salarié concerné.

Dans le cadre de cette démarche et après validation, les frais de formation seront pris en charge selon le barème suivant :

- frais pédagogiques : montant maximal de 7.000 € HT ;

- frais éventuels de transport et d'hébergement : dans les conditions de la procédure applicable au sein du Groupe dans la limite de 30 jours ouvrés de formation ;

- rémunération pendant le temps de formation : si le salarié est en congé de reclassement, il continue de percevoir, pendant sa formation, ses allocations dans la limite de la durée du congé de reclassement.

### 3.2.3. **Les aides à la mobilité géographique**

Le PSE comprendra les aides à la mobilité géographique qui suivent :

A. Les frais de déplacement pour des entretiens de recrutement

Le salarié bénéficiera d'une prise en charge sur justificatifs des frais de déplacement et de repas engagés pour se rendre à des entretiens de recrutement, conformément à la procédure applicable au sein du Groupe.

Cette prise en charge sera limitée à la durée du congé de reclassement. Les frais engagés par le salarié devront être validés au préalable par l'EMC.

B. Les aides en cas de changement de domicile

Le salarié bénéficiera des mesures prévues ci-dessous à condition :

- d'avoir, avant la fin du préavis ou, en cas d'adhésion au congé de reclassement, avant la fin dudit congé, retrouvé un nouvel emploi à durée indéterminée à l'extérieur du Groupe, situé :

- o à plus de 30 km aller simple et entraînant un allongement de la distance domicile – lieu de travail ;

- o **ou** à plus d'une heure de trajet aller simple du domicile du salarié, et entraînant un allongement de la durée de son temps de trajet quotidien[12].

- **et** d'avoir changé de domicile, c'est-à-dire d'avoir effectivement déménagé, dans les 12 mois suivant son embauche pour se rapprocher de son nouvel emploi.

■ ***La prise en charge des frais de déménagement***

Les frais de déménagement seront pris en charge par la société d'origine sur la base de 3 devis d'entreprises spécialisées référencées par le Groupe. Le choix définitif sera effectué par la société concernée, qui acquittera directement la facture auprès du prestataire, le salarié restant responsable de l'organisation et de la préparation de son déménagement.

■ ***L'aide à l'emploi du Conjoint***

Si la mobilité du salarié implique la perte d'emploi de son Conjoint, celui-ci pourra bénéficier, pendant trois mois après le déménagement, d'une aide à la recherche d'emploi apportée par l'EMC.

Cette assistance permettra au Conjoint de bénéficier d'une aide à l'élaboration ou la mise à jour de son CV, de formations aux techniques de recherche d'emploi, de la mise à disposition d'offres locales d'emploi, ou d'actions de formation d'adaptation validées par l'EMC dans la limite de 1.000 € HT.

L'accompagnement du Conjoint sera adapté à son statut d'origine (salarié du secteur privé ou du secteur public).

### 3.2.4. **L'indemnité différentielle de rémunération**

Le PSE comprendra une indemnité différentielle de rémunération au bénéfice des salariés qui retrouveraient un nouvel emploi offrant un niveau de rémunération inférieur à celui dont il bénéficiait au sein de sa société d'origine.

Le salarié devra remplir les conditions suivantes :

- se reclasser dans un délai maximum d'un an à compter de la notification du licenciement ;

- percevoir au titre de son nouvel emploi, un salaire de base brut moyen mensuel inférieur à celui qu'il percevait au titre de son emploi antérieur au sein du Groupe.

L'indemnité différentielle de rémunération sera égale au différentiel existant entre le dernier salaire brut de base (pour un mois plein) et le salaire brut de base du nouvel emploi.

Son montant est plafonné à 300 € bruts par mois.

[12] Le respect de ces conditions sera apprécié à l'aide d'un outil approprié type « Mappy » ou « Google Maps »

L'indemnité couvre une période de 2 ans maximum, période d'essai comprise. Elle sera versée en 4 fois à l'issue de chaque période de 6 mois complets d'activité (décomptés à partir du 1er jour du mois civil suivant la date d'effet de l'embauche), sur présentation des bulletins de paie mensuels délivrés sur la période correspondante (le différentiel étant calculé sur la moyenne des salaires bruts de base perçus sur cette période). Si la dernière période d'activité est inférieure à 6 mois, l'indemnité sera versée à hauteur du nombre de mois d'activité exercés.

Chaque versement devra être demandé par lettre recommandée avec accusé de réception accompagnée des justificatifs correspondants adressée à la Direction des Ressources Humaines.

Le versement interviendra le mois suivant la demande.

### 3.2.5. **L'accompagnement des projets de création ou de reprise d'entreprise**

Le PSE prévoira les aides suivantes au bénéfice des salariés dont le projet professionnel résidera dans la création ou la reprise d'une entreprise.

- ***Les conditions d'éligibilité***

Pour bénéficier des aides prévues ci-après, la création ou reprise d'entreprise devra être effectivement réalisée dans les 12 mois suivant la notification du licenciement.

Est considéré comme créateur ou repreneur d'entreprise le salarié qui exerce réellement le contrôle d'une entreprise, qu'elle soit sous forme individuelle ou en société.

En cas de création ou de reprise sous forme de société, le salarié devra exercer le contrôle effectif de l'entreprise, c'est-à-dire :

- soit détenir plus de 50 % du capital, seul ou en famille (parts détenues par le Conjoint, les ascendants et les descendants directs de l'intéressé) avec au moins 35 % à titre personnel (dans l'hypothèse d'une création ou d'une reprise d'entreprise par deux salariés Carrefour, la condition de 50 % est appréciée en additionnant la participation au capital des deux salariés (et celle des membres de leur famille), il en est de même pour l'appréciation de la condition de 35 % de participation à titre personnel) ;

- soit être dirigeant dans la société et détenir au moins 1/3 du capital, seul ou en famille, avec au moins 25 % à titre personnel, sous réserve qu'un autre associé ne détienne pas directement ou indirectement plus de la moitié du capital.

- ***L'aide à la reprise ou à la création d'entreprise***

Le salarié dont le projet de création ou de reprise sera validé percevra une indemnité de 8.000 € brut, versée en deux parts égales :

- la 1ère moitié lors de l'immatriculation au Registre du Commerce et des Sociétés, ou au Répertoire des Métiers, ou à l'URSSAF (sur présentation de justificatifs), qui doit intervenir dans les 12 mois suivant la signature de la convention de rupture d'un commun accord du contrat de travail ;

- la 2nde moitié après 6 mois d'activité de l'entreprise suivant l'immatriculation (sur présentation de justificatifs de l'activité réelle).

Cette indemnité ne se cumulera pas avec l'indemnité différentielle de rémunération prévue ci-dessus.

- ***Le prêt gratuit à l'entreprise créée ou reprise***

L'entreprise créée ou reprise par un salarié pourra bénéficier d'un prêt à taux 0 % d'un montant maximum de 15.000 €. Ce montant est porté à 30.000 € en cas de création ou de reprise d'entreprise par au moins deux salariés remplissant les conditions requises par le présent accord pour être créateur ou repreneur d'entreprise.

Les conditions d'attribution de ce prêt seront les suivantes :

- justification de l'immatriculation de l'entreprise intervenue dans les 12 mois suivant la rupture du contrat de travail ;

- justification des dépenses d'investissement objet du prêt (factures fournisseurs pro forma).

Le montant du prêt sera versé à due concurrence du montant des factures d'investissements réalisés dans les 3 mois maximum suivant l'immatriculation.

Ce prêt sera remboursable sur 7 ans maximum, avec un différé de remboursement d'un an. Le montant des remboursements sera déterminé à la fin du 3ème mois suivant l'immatriculation.

L'emprunteur devra présenter un bilan et des documents financiers attestant de son activité réelle à l'issue de chaque exercice de 12 mois. À défaut de respecter cet engagement, la déchéance du terme sera invoquée par la société employeur et l'intégralité du capital restant dû sera remboursé immédiatement en trois échéances mensuelles, sous réserve du respect des procédures collectives applicables (redressement ou liquidation judiciaire).

■ ***Formations spécifiques aux créateurs et repreneurs d'entreprise***

Les salariés créateurs ou repreneurs d'entreprise bénéficieront d'actions de formation entrant dans le cadre de leur future entreprise selon les modalités ci-après :

 *La formation d'adaptation*

La durée maximale de la formation d'adaptation sera de 12 semaines.

Dans le cadre de formations d'adaptation validées, les frais pris en charge seront les suivants :

- frais pédagogiques : montant maximal de 2.500 € HT, sur présentation de factures ;

- frais éventuels de transport et d'hébergement : dans la limite de 15 jours ouvrés de formation et dans la limite des barèmes de la procédure applicable au sein du Groupe.

Le financement sera accordé par la Direction de la société concernée sur présentation d'une convention de formation dûment signée avec les organismes de formation agréés par le Groupe. Les sommes requises seront directement versées à l'organisme retenu.

Si le salarié est en congé de reclassement pendant sa formation, il continuera de percevoir, pendant sa formation, son allocation de reclassement dans la limite de la durée du congé de reclassement.

 *La formation de reconversion vers un nouveau métier*

La durée maximale de la formation de reconversion sera de 24 semaines.

Dans le cadre de formations de reconversion validées, les frais pris en charge seront les suivants :

- frais pédagogiques : montant maximal de 7.000 € HT sur présentation de factures ;

- frais éventuels de transport et d'hébergement : dans la limite de 30 jours ouvrés de formation et dans la limite des barèmes de la procédure applicable au sein du Groupe.

Le financement sera accordé par la Direction de la société concernée sur présentation d'une convention de formation dûment signée avec les organismes de formation agréés par le Groupe et les sommes requises seront directement versées à l'organisme retenu.

Si le salarié est en congé de reclassement pendant sa formation, il continuera de percevoir, pendant sa formation, son allocation de reclassement dans la limite de la durée du congé de reclassement.

Les mesures d'accompagnement de la formation d'adaptation et de reconversion ne se cumulent pas.

De manière générale, les formations accordées aux créateurs/repreneurs d'entreprise ne se cumulent pas avec les formations accordées aux autres salariés bénéficiant d'un reclassement externe.

Le salarié peut par ailleurs mobiliser son CPF pour financer une partie de la formation.

#### 3.2.6. **Les indemnités liées à la rupture du contrat de travail**

Le salarié ayant un projet immédiat dûment justifié et validé par l'EMC ou la Direction de la société concernée, bénéficiera d'une dispense de préavis à sa demande. Dans ce cas, il bénéficiera d'une indemnité compensatrice correspondant à son préavis conventionnel non effectué.

Le salarié qui se voit notifier son licenciement pour motif économique percevra à la Date de Fin de son contrat de travail :

- l'indemnité de licenciement pour motif économique prévue par la loi ou la convention collective de branche ou les accords collectifs applicables à sa société de rattachement au moment de la rupture du contrat de travail ;
- et une indemnité complémentaire, dont le montant sera fixé selon le barème ci-après :
    - 3 mois de Salaire plein tarif pour les salariés ayant moins de 5 ans d'ancienneté ;
    - 3,5 mois de Salaire plein tarif pour les salariés ayant de 5 ans à moins de 10 ans d'ancienneté ;
    - 4 mois de Salaire plein tarif pour les salariés ayant de 10 ans à moins de 15 ans d'ancienneté ;
    - 4,5 mois de Salaire plein tarif pour les salariés ayant de 15 ans à moins de 20 ans d'ancienneté ;
    - 5 mois de Salaire plein tarif pour les salariés ayant de 20 ans à moins de 25 ans d'ancienneté ;
    - 6 mois de Salaire plein tarif pour les salariés ayant au moins 25 ans d'ancienneté.

Le montant cumulé de l'indemnité légale ou conventionnelle de licenciement applicable à la société concernée et de l'indemnité complémentaire ne pourra excéder 26 mois de Salaire plein tarif.

### 4. LE CONGÉ DE FIN DE CARRIÈRE

Un dispositif de CFC, similaire au § 2.4.3. du Chapitre 3 de la Partie « Gestion prévisionnelle des emplois, des compétences et des carrières » pourra être prévu et/ou aménagé par le PDV ou le PSE.

### 5. Les critères d'ordre des licenciements

Lorsque les critères d'ordre des licenciements seront applicables, les critères suivants seront retenus.

Ces critères seront appliqués dans chaque catégorie professionnelle, définie comme suit : des salariés exerçant dans l'entreprise, dans l'établissement ou à un échelon inférieur des fonctions de même nature supposant une formation professionnelle commune.

Les salariés qui, après application des critères d'ordre au sein de leur catégorie professionnelle, disposeront du nombre de points le moins élevé (ou, en cas d'égalité de point, de la plus faible ancienneté dans le Groupe) seront susceptibles d'être licenciés pour motif économique.

L'application des critères d'ordre s'effectuera soit au niveau de l'entreprise, soit au niveau de l'établissement, soit à un échelon inférieur.

Les critères retenus s'apprécieront à la date prévue des licenciements dans le calendrier du PSE.

- ***L'âge du salarié***

| Age | Nombre de point(s) attribué |
|---|---|
| De 40 ans inclus à moins de 45 ans | 1 point |
| De 45 ans inclus à moins de 50 ans | 2 points |
| Plus de 50 ans | 4 points |

- ***L'ancienneté de service dans le Groupe***

Il sera attribué aux salariés ayant plus de deux ans d'ancienneté au sein du Groupe un nombre de point(s) défini comme suit :

| Ancienneté dans le Groupe Carrefour | Nombre de point(s) attribué |
|---|---|
| Moins de 2 ans | - |
| De 2 ans inclus à 5 ans exclus | 1 point |
| De 5 ans inclus à 10 ans exclus | 3 points |
| De 10 ans inclus à 15 ans exclus | 5 points |
| De 15 ans inclus à 20 ans exclus | 7 points |
| 20 ans et plus | 9 points |

- ***La situation de famille***

Afin de tenir compte de la diversité des situations, les salariés ayant à leur charge (au sens fiscal du terme) un ou plusieurs enfants bénéficieront d'un nombre variable de points attribués en fonction de leur situation conjugale, sous réserve de la communication de cette information par le salarié au plus tard à la date de fin de la période de volontariat.

| | Pas d'enfant | Un enfant | Deux enfants | Trois enfants | Quatre enfants |
|---|---|---|---|---|---|
| Mariage/PACS/Concubinage | - | 1 point | 2 points | 3 points | 4 points |
| Divorce/Séparation | - | 2 points | 3 points | 4 points | 5 points |
| Veuvage/Célibat | - | 3 points | 4 points | 5 points | 6 points |

Chaque enfant à charge au-delà du quatrième enfant donnera lieu à l'attribution d'1 point supplémentaire.

- ***Les situations particulières***

Les situations suivantes donneront lieu à l'attribution de points sous réserve de la communication de ces informations par le salarié au plus tard à la date de fin de la période de volontariat :

- *Mutation professionnelle* : Il sera attribué 3 points aux salariés de plus de 4 ans d'ancienneté ayant accepté une mutation géographique au sein du Groupe, qui a entrainé un déménagement dans les 3 dernières années.
- *Travailleurs handicapés* :
    - Il sera attribué 5 points aux salariés reconnus handicapés « RQTH ».
    - Un salarié atteint d'une maladie grave et de longue durée reconnue par la sécurité sociale ne sera pas compris dans un licenciement pour motif économique (sauf si son maintien dans l'emploi est devenu impossible du fait du projet de restructuration : fermeture d'établissement par exemple).
- *Surendettement* : Salarié en situation de surendettement reconnu comme tel par la Commission de surendettement : 3 points.
- *Personne(s) à charge* :
    - Salarié ayant à sa charge une ou plusieurs personnes handicapées (salarié bénéficiaire de l'allocation d'éducation spéciale au titre d'un ou plusieurs enfants handicapés ou adulte bénéficiaire de l'allocation aux adultes handicapés) : 4 points ;
    - Salarié ayant fiscalement à sa charge une ou plusieurs personnes, autre que ses propres enfants : 2 points.

- ***Les qualités professionnelles***

Le nombre de points attribués à ce critère sera compris entre 2 et 6 points. Il sera défini de la façon suivante suite à entretien annuel réalisé sur l'année en cours ou sur l'année précédente :

- Salarié qui exécute ses missions en deçà des attendus du poste : 2 points ;
- Salarié qui exécute ses missions conformément aux attendus du poste : 4 points ;
- Salarié qui exécute ses missions au-delà des attendus du poste : 6 points ;
- Si le salarié n'a pas bénéficié d'un entretien annuel sur la période visée ci-dessus, il lui est forfaitairement attribué 4 points.

### 6. La commission paritaire de suivi

Le PDV ou le PSE prévoira la mise en place, après son homologation ou sa validation, d'une Commission paritaire de suivi de l'application de ses mesures (ci-après « **la Commission de suivi** »).

#### 5.1. Rôle de la Commission de suivi

La Commission de suivi aura pour rôle :

- de veiller à ce que les différents dispositifs constituant le PDV ou le PSE soient mis en œuvre jusqu'à ce que leur objet soit complètement réalisé et que, notamment, l'EMC remplisse ses obligations en matière d'aide au repositionnement ;
- de prendre connaissance des comptes rendus d'activité de l'EMC, d'examiner les éventuelles difficultés rencontrées et d'étudier, suggérer ou rechercher toute proposition d'amélioration ;
- de suivre l'évolution des salariés concernés à l'aide de tableaux de bord présentés au cours de ces réunions ;
- de prendre connaissance et de donner un avis sur toute réclamation formulée par un salarié à l'occasion de l'application du PDV ou du PSE.

Cette Commission de suivi se réunira autant que besoin, selon la nature du projet et, dans tous les cas, au moins tous les mois (sauf absence de candidature). Elle sera informée des démarches des salariés concernés par le PDV et/ou le PSE et notamment de l'activité de l'EMC.

#### 5.2. Composition de la Commission de suivi

La Commission de suivi sera composée :

- d'un représentant de la Direction, qui pourra être assisté de membres de l'encadrement compétents sur les thèmes traités ;
- de 6 membres représentant les salariés. Ces membres seront désignés par les organisations syndicales représentatives dans le périmètre concerné, en priorité parmi les membres du ou des CSE / CSEC dudit périmètre. En pratique, chaque organisation syndicale représentative désignera, quelle que soit son audience électorale, un membre de la Commission. Les sièges restant seront ensuite attribués en appliquant la méthode de « la plus forte moyenne », sur la base de l'audience électorale recueillie par les organisations syndicales représentatives dans le périmètre concerné.

Le représentant de l'EMC sera également invité afin d'informer les membres de la Commission sur l'avancement du projet. À cette occasion, des comptes rendus de suivi comportant notamment les informations suivantes seront établis :

- point sur le nombre de rendez-vous effectués avec les salariés ;
- suivi des bilans professionnels et des ateliers effectués ;
- tableaux de bord des postes prospectés et proposés ;
- autres informations utiles.

L'autorité administrative compétente sera associée au suivi de ces mesures et invitée à chaque réunion de la Commission de suivi.

Les institutions représentatives du personnel concernées sont tenues informées des activités de la Commission de suivi au cours de leurs réunions.

### 5.3. MOYENS DE LA COMMISSION DE SUIVI

Le temps passé en réunion par les membres de la Commission de suivi sera considéré comme temps de travail effectif et rémunéré comme tel.

Leurs frais de déplacement seront remboursés conformément au barème prévu par la procédure applicable au sein du Groupe.

## SUIVI DU DISPOSITIF DE GEPP

### CHAPITRE 1. L'Observatoire des métiers, des compétences et de la transformation sociale

#### LE RÔLE DE L'OBSERVATOIRE

Les missions de l'Observatoire des métiers, des compétences et de la transformation sociale (ci-après « l'Observatoire ») s'articulent autour des trois rôles suivants :

### 5.4. LE RÔLE PROSPECTIF

L'Observatoire aura pour mission l'analyse prospective des sujets qui pourraient concerner l'activité de l'Entreprise à moyen ou long terme dans sa transformation. C'est pour cette raison qu'il est notamment prévu un nouveau mode de fonctionnement et de réunions de l'Observatoire pour davantage de dynamique et de partage dans une temporalité la plus anticipée possible.

Les Parties se sont accordées sur la nécessité de privilégier le dialogue et la transparence qu'implique l'exercice de cette mission. Dans ce cadre, il est rappelé entre les Parties que :

- Compte tenu notamment de la nature cotée du Groupe Carrefour et de la sensibilité de certains projets, certaines informations ne pourront être ni communiquées, ni partagées a priori.
- Certaines informations qui pourront être communiquées et partagées seront couvertes par une obligation de discrétion et de confidentialité. Elles seront présentées comme telles lors des réunions ou sur les documents communiqués par la Direction.

### 5.5. Le rôle de suivi et d'analyse des dispositions de l'accord

Dans le cadre de sa mission, l'Observatoire, au vu des informations transmises par la Direction pourra s'agissant des dispositifs et projets liés au Plan de transformation de Carrefour :

- suivre et analyser l'efficacité des dispositifs d'accompagnement négociés ;
- synthétiser les actions menées en application de l'accord ;
- analyser les impacts sur l'emploi, rechercher et suggérer toute proposition d'amélioration de mise en œuvre des dispositifs d'accompagnement ;
- proposer des actions correctives en vue d'améliorer l'efficacité des dispositifs accompagnant les changements induits par les mutations du secteur de la grande distribution ;
- débattre et proposer des plans et dispositifs préventifs destinés à mieux préparer les salariés à l'émergence de nouveaux métiers ou à la transformation des métiers existants ;
- analyser le contenu des projets de restructuration planifiés.

L'Observatoire sera enfin destinataire d'un bilan d'application quantitatif et qualitatif à l'échéance du présent accord, établi par la Direction.

### 5.6. Le rôle d'analyse de l'information sur le dispositif de GEPP

L'Observatoire aura également pour objet d'assurer le suivi du dispositif de GEPP prévu par le présent accord.

A cette fin, la Direction transmettra au moins une fois par an à l'Observatoire :

- la cartographie des métiers par entité au titre de l'exercice en cours ;
- la situation des effectifs et, le cas échéant, leur perspective d'évolution ainsi que la pyramide des âges ;
- les besoins d'évolution des compétences associées ;
- le suivi des indicateurs visés en annexe du présent accord ;
- les bilans des plans de transformation et de restructuration dans les formats.

Afin que les débats sur ces thèmes puissent se focaliser sur les réponses aux éventuelles questions des membres relevant de la compétence et des attributions de l'Observatoire :

- ces informations seront transmises en amont des réunions,
- une réunion préparatoire spécifique sera mise en place,
- les questions éventuelles seront transmises à la Direction 15 jours au moins avant la réunion plénière.

Dans ce cadre, l'Observatoire pourra notamment saisir la Direction afin de proposer une évolution de la cartographie des métiers.

## 6. La composition de l'Observatoire

L'Observatoire est composé :

- d'une délégation de la Direction, composée d'un représentant de la Direction des relations sociales Groupe et France qui en assure la présidence. Suivant les sujets traités en cours de réunion, la Direction pourra convier d'une part des Directeurs ou Responsables des Ressources Humaines ou des Relations sociales des entités du Groupe en France et d'autre part des collaborateurs ou des personnes extérieures susceptibles, par leur expertise, d'apporter une information ou des précisions ;

- une délégation syndicale, composée de 4 titulaires et de 4 suppléants dont le délégué syndical de Groupe pour chacune des organisations syndicales représentatives au niveau du Groupe.

Les membres des délégations syndicales sont désignés par les organisations syndicales, parmi les salariés des sociétés entrant dans le champ d'application du présent accord.

Les délégations sont fixées pour la durée d'application de l'accord afin d'assurer une continuité dans les échanges et les réflexions menés au sein de l'Observatoire.

Seuls les membres titulaires ou les membres suppléants remplaçant un membre titulaire participeront aux réunions.

Participera également de plein droit aux réunions de l'Observatoire, l'expert désigné par l'Observatoire dans les conditions précisées ci-dessous.

En outre, l'expert économique du Comité de groupe pourra être invité aux réunions de l'Observatoire si les sujets abordés le requièrent et à la demande de la majorité des organisations syndicales présentes au sein de l'Observatoire.

## 7. LES RÉUNIONS DE L'OBSERVATOIRE

### 7.1. LES RÉUNIONS ORDINAIRES

L'Observatoire se réunira selon 2 types de réunions ordinaires :

- Annuelles : Ce type de réunion se tiendra deux fois par an, en principe en présentiel et permettra notamment d'aborder les éléments de suivi et de mise en œuvre de l'accord.

  Pour ce type de réunion, la Direction de la société d'origine de chaque membre de délégation prendra en charge les frais de déplacement et, le cas échéant, les frais d'hébergement de chacun des participants pour se rendre et revenir de la réunion ordinaire et ce, conformément à la procédure applicable au sein du Groupe.

- Mensuelles : Ce type de réunion se tiendra de l'ordre d'une fois par mois, sauf en cas de réunion annuelle, en visioconférence compte tenu de sa durée courte (environ 2 heures) et aura pour vocation d'échanger sur l'actualité ou des sujets de prospective.

Le temps passé aux réunions ordinaires de l'Observatoire sera considéré comme du temps de travail effectif et rémunéré comme tel.

L'ordre du jour sera transmis par la Direction aux membres de l'Observatoire.

### 7.2. LES RÉUNIONS EXTRAORDINAIRES

En cas de projet important de transformation ayant des conséquences sur les organisations du Groupe Carrefour en France,

une réunion extraordinaire de l'Observatoire pourra être décidée en concertation entre la Direction et les délégués syndicaux de Groupe France.

Cette réunion paritaire réunira deux représentants titulaires de l'Observatoire par délégation syndicale, et les délégués syndicaux de Groupe. Par projet important, il faut entendre tout projet emportant des incidences significatives sur l'emploi ou sur les conditions de travail ou une mutation significative des métiers des salariés compris dans son champ d'application.

La Direction de la société d'origine de chaque membre de délégation prendra en charge les frais de déplacement et, le cas échéant, les frais d'hébergement de chacun des participants pour se rendre et revenir de la réunion extraordinaire et ce, conformément à la procédure applicable au sein du Groupe.

Le temps passé aux réunions extraordinaires sera considéré comme du temps de travail effectif et sera rémunéré comme tel.

L'ordre du jour est transmis par la Direction aux membres de l'Observatoire.

### 7.3. Le compte-rendu

Après les réunions annuelles ou extraordinaires, un compte-rendu est rédigé par la Direction. Il est transmis aux délégations syndicales de l'Observatoire en amont de la réunion suivante.

### 7.4. Les modes de fonctionnement ad hoc de l'observatoire

Compte tenu de la volonté de l'Observatoire de s'adapter au mieux à la réalité et à la multiplicité des enjeux qui peuvent se présenter, les Parties conviennent que des modes de fonctionnement spécifiques pourront être mis en place.

Ces derniers seront actionnés en accord entre les membres de l'Observatoire et la Direction, qui déterminera alors les modalités de mise en œuvre.

Il pourra s'agir par exemple de groupes de travail, de visites, etc.

### 7.5. L'information des représentants du personnel

Un compte-rendu des réunions de l'Observatoire sera présenté par la Direction au Comité de Groupe France, une fois par an. Cela se fera sur la base du rapport d'activité annuel de l'Expert.

Cette information sera également présentée aux CSEC ou CSE des différentes sociétés entrant dans le champ d'application du présent accord.

## 8. L'assistance d'un expert

L'Observatoire pourra faire appel à un expert pour l'accompagner dans ses travaux et lors de ses réunions.

L'expert sera désigné sur proposition et à la majorité des délégations présentes à raison d'une voix par délégation. En cas d'égalité, la voix de la délégation de la Direction sera prépondérante.

L'expert désigné exercera son mandat pour la durée du présent accord.

Ses honoraires seront pris en charge par la Direction dans la limite de 6.000 € HT par an.

L'expert :

- participe à l'analyse des données et informations transmises dans le cadre du suivi du dispositif de GEPP dans son ensemble, des différents projets et de leurs impacts sociaux ;
- étudie les dispositifs de reclassement négociés et participe à leur suivi ;
- facilite la coordination et la consolidation des informations ;
- rédige le rapport d'activité annuel et le présente en réunion ;
- accompagne et soutient techniquement les membres de l'Observatoire.

Les interventions de l'expert peuvent être adaptées en fonction de la nature et des caractéristiques des différents projets ou chantiers.

## 9. Les autres moyens mis à la disposition de l'observatoire

Compte tenu du rôle et fonctionnement donné par le présent accord à l'Observatoire et afin de permettre à ses membres d'exercer leurs missions dans les meilleures conditions, il est convenu des moyens ci-dessous visés.

### 9.1. les réunions préparatoires

Pour chaque réunion ordinaire annuelle de l'Observatoire, les membres peuvent bénéficier de deux réunions préparatoires maximum.

L'objectif est que les membres puissent notamment analyser les documents transmis en vertu de l'article 1.3 « *le rôle d'analyse de l'information sur le dispositif de GEPP* » et puissent adresser leurs questions à la Direction 15 jours au moins avant la date de réunion.

Ces réunions préparatoires seront organisées à l'initiative de chaque délégué syndical de Groupe.

En sus de la délégation fixe à l'Observatoire, le délégué syndical de Groupe pourra inviter deux membres supplémentaires aux réunions préparatoires, choisis en fonction de l'ordre du jour de la réunion.

La Direction de la société d'origine de chaque membre de délégation prendra en charge les frais de déplacement et, le cas échéant, les frais d'hébergement de chacun des participants pour se rendre et revenir de la réunion préparatoire et ce, conformément à la procédure applicable au sein du Groupe.

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

### 9.2. les heures de délégation

Chaque délégation syndicale à l'Observatoire bénéficiera d'un crédit d'heures trimestriel de délégation de 40 heures.

Le délégué syndical de Groupe ventilera ces heures entre les différents membres de sa délégation et en informera la Direction de chaque société concernée.

### 9.3. une réunion d'information des délégués syndicaux

Chaque année civile, pendant la durée de validité du présent accord, une réunion d'information d'une journée sera organisée par le délégué syndical de Groupe.

Cette réunion aura pour objet de diffuser l'information concernant les travaux de l'Observatoire.

Elle s'adressera, pour chaque organisation syndicale représentative au niveau du Groupe :

- aux membres de sa délégation syndicale à l'Observatoire (titulaires et suppléants) dans la limite de deux membres ;
- à son délégué syndical central ou national de chacune des sociétés du Groupe relevant du champ d'application du présent accord ;
- et en cas d'absence ou de carence du délégué syndical central ou national, à son délégué syndical d'entreprise nommé par le délégué syndical de Groupe de chacune des sociétés du Groupe relevant du champ d'application du présent accord.

La Direction de la société d'origine de chaque membre de délégation prendra en charge les frais de déplacement et de repas du midi des participants à la réunion d'information, conformément à la procédure applicable au sein du Groupe.

Le temps passé à cette réunion annuelle sera considéré comme du temps de travail effectif et rémunéré comme tel.

### 9.4. LA FORMATION DES MEMBRES DE L'OBSERVATOIRE

La formation des membres participants est une condition nécessaire à des échanges de qualité lors des réunions de l'Observatoire.

Dans cet esprit, chaque délégation syndicale bénéficiera d'une session de formation à la GEPP.

La session de formation sera organisée par le délégué syndical de Groupe qui choisira le formateur et le lieu de la formation.

La Direction de chaque société concernée prendra en charge les frais de déplacement de chacun des participants, membres titulaires ou suppléants de l'Observatoire (soit 8 participants maximum), pour assister à la session de formation, conformément à la procédure applicable au sein du Groupe.

La Direction du Groupe prendra en charge le coût global de la formation dans la limite de 3 500 € HT pour la durée totale de la session (frais de location de salle inclus) ainsi que les frais d'hébergement et de restauration de chacun des participants dans la limite des montants prévus par la procédure applicable au sein du Groupe.

La durée de la formation ne pourra excéder 3 jours.

Le stagiaire fournit à la Direction de sa société les justificatifs nécessaires à la prise en charge de ses coûts et frais.

Le délégué syndical de Groupe fera parvenir à la Direction du Groupe la convention de formation, la liste des participants avec émargement ainsi que la facture de l'organisme formateur.

La session de formation sera organisée pendant la période de validité du présent accord.

Les heures passées en formation seront assimilées à du temps de travail effectif et rémunérées comme telles.

### 9.5. LES DÉPENSES DE FOURNITURES

Afin de couvrir les frais divers (fournitures, documentation, consommables, etc.) occasionnés par la participation à l'Observatoire et le travail de réflexion sur les thèmes qui y sont traités, il sera alloué à chaque délégation syndicale un budget de 1 000 € HT couvrant la durée de validité du présent accord.

Le remboursement des dépenses imputables sur ce budget sera versé directement à chaque délégué syndical de Groupe sur présentation d'une note de frais accompagnée des justificatifs de dépenses.

### 9.6. LES DÉPENSES AUTRES

Afin de couvrir d'éventuels frais d'étude ou d'analyse auprès de personnes qualifiées de leur choix, chaque organisation syndicale disposera d'un budget de 1 800€ HT couvrant la durée de validité du présent accord.

## CHAPITRE 2. La communication auprès des salariés et des managers

### COMMUNICATION AUPRÈS DES SALARIÉS

Afin de permettre à chaque salarié d'être informé des opportunités offertes par le présent accord, la Direction s'engage à mettre en place un dispositif de communication adapté et accessible à chacun.

La volonté et l'ambition partagée des partenaires sociaux est de rendre la formation et la mobilité professionnelle accessibles à tout public.

La Direction engagera une campagne de communication au sein de l'ensemble des sociétés concernées par le présent accord, afin de faire connaître aux salariés et au management les outils mis à leur disposition.

Dans ce cadre, la Direction établira notamment un guide sur les différents dispositifs et mesures d'accompagnement prévus dans le cadre du présent accord.

En outre, des fiches d'information spécifiques détaillant les dispositifs à destination des salariés dont le métier a été déclaré sensible seront adressées aux salariés concernés.

### 10. COMMUNICATION AUPRÈS DES MANAGERS

Les managers des différentes sociétés bénéficieront d'une formation leur permettant d'appréhender les objectifs du présent accord, d'accompagner le développement des compétences de leurs collaborateurs, et de connaître les dispositifs de mobilité interne et externe ouverts.

Des modules de formation relatifs aux enjeux d'accompagnement de l'évolution des métiers et des compétences seront par ailleurs déployés.

### 11. INFORMATION DES ENTREPRISES SOUS-TRAITANTES

Si une société comprise dans le champ d'application du présent accord adopte des orientations stratégiques dont elle identifie qu'elles pourraient avoir un effet sur les métiers, l'emploi et les compétences des salariés des entreprises sous-traitantes, elle en informera ces dernières par tout moyen.

## CHAPITRE 3. Les indicateurs de suivi

Les Parties conviennent qu'un bilan d'application quantitatif et qualitatif sera dressé à l'échéance du présent accord et transmis à l'Observatoire et ce, au travers de la liste qui figure en annexe 2.

**Dispositions finales**

**CHAPITRE 1. Règlement des litiges**

Les Parties conviennent d'appliquer le présent accord dans le même esprit de loyauté et d'ouverture que celui qui a présidé lors des négociations et de sa conclusion.

En cas d'apparition d'un litige relatif à sa mise en œuvre, les Parties s'engagent à se rencontrer dans les meilleurs délais, afin de rechercher la ou les solutions nécessaires au règlement amiable de leur différend.

**CHAPITRE 2. Durée de l'accord**

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée. Il prendra effet le 1er avril 2023 et arrivera à son terme le 31 décembre 2026.

A cette échéance, il cessera de recevoir application.

Le présent accord se substitue en intégralité aux dispositions de l'accord de GPEC du 12 mars 2019 et de ses avenants.

**CHAPITRE 3. Révision et denonciation**

Le présent accord pourra être révisé et dénoncé dans le respect des conditions légales.

**CHAPITRE 4. CLAUSE DE REVOYURE**

En cas de modifications de dispositions légales qui auraient un impact significatif sur l'application de l'accord, les Parties s'engagent à se revoir dans les meilleurs délais.

**CHAPITRE 5. Dépôt et publicité**

Le présent accord sera notifié à l'ensemble des organisations syndicales représentatives au niveau du Groupe.

Il sera en outre :

- remis en un exemplaire original au secrétariat-greffe du Conseil de prud'hommes de son lieu de conclusion ;

- déposé en deux versions électroniques sur la plateforme de téléprocédure du ministère du travail, *teleaccords.travail-emploi.gouv.fr*, dont une version intégrale au format *.pdf* et une version publiable au format *.docx,* de laquelle sera supprimée toute mention de nom, prénom, paraphe ou signature de personnes physiques.

  Les Parties rappellent qu'en application de l'article L. 2231-5-1 du Code du travail, tout ou partie du présent accord pourra ne pas faire l'objet d'une publication en cas d'accord postérieur en ce sens ou de décision unilatérale du Groupe d'occulter les éléments portant atteinte à ses intérêts stratégiques ;

- porté à la connaissance de l'ensemble du personnel des sociétés concernées par voie d'affichage ou tout autre support de communication opportun.

## Article 8.4. ACCORD INSTITUANT UN CONGÉ DE FIN DE CARRIÈRE POUR LES SALARIÉS DONT LE MAGASIN HYPERMARCHÉ OU SUPERMARCHÉ CARREFOUR SERAIT CONCERNÉ PAR UN PROJET DE MISE EN LOCATION GÉRANCE OU DE PASSAGE EN FRANCHISE DU 22 FÉVRIER 2021

**ACCORD INSTITUANT UN CONGÉ DE FIN DE CARRIÈRE POUR LES SALARIÉS DONT LE MAGASIN HYPERMARCHÉ OU SUPERMARCHÉS CARREFOUR SERAIT CONCERNÉ PAR UN PROJET DE MISE EN LOCATION-GÉRANCE OU DE PASSAGE EN FRANCHISE**

**ENTRE**

Les sociétés CARREFOUR HYPERMARCHÉS FRANCE, HYPERADOUR, SDNH, C.S.F, SUPERADOUR, SUPER AZUR, représentées par Madame Marie Hélène CHAVIGNY, Directrice des Ressources Humaines Opérations France

D'une part,

**ET**

Les Organisations Syndicales ci-dessous désignées et représentées par leurs représentants dûment mandatés à cet effet :

- La Fédération des Services / CONFÉDÉRATION FRANCAISE DEMOCRATIQUE DU TRAVAIL (C.F.D.T.),

  représentée par Monsieur Sylvain MACE, Délégué syndical Groupe France,

- Le Syndicat National de l'Encadrement CARREFOUR – CONFÉDÉRATION FRANCAISE DE L'ENCADREMENT / CONFÉDÉRATION GÉNÉRALE DES CADRES (SNEC - C.F.E./C.G.C),

  représenté par Monsieur Yannick TRICO, Délégué syndical central dûment mandaté,

- La Fédération du Commerce et de la Distribution / CONFÉDÉRATION GÉNÉRALE DU TRAVAIL (C.G.T.),

  représentée par Monsieur Philippe ALLARD, Délégué syndical Groupe France,

- La F.G.T.A. / FORCE OUVRIERE (FGTA / FO),

  représentée par Monsieur Cyril BOULAY, Délégué syndical Groupe France,

D'autre part

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

**PRÉAMBULE**

Dans la continuité des accords collectifs de groupe ayant institué des mesures d'accompagnement des opérations de location-gérance, les Parties ont souhaité mettre en place un dispositif exceptionnel de congé de fin de carrière au sein des sociétés du groupe Carrefour exploitant des supermarchés et hypermarchés.

Ce dispositif, qui permet aux salariés volontaires de cesser leur activité professionnelle avant leur retraite dans le cadre d'une suspension de leur contrat de travail, sera mobilisé dans les conditions ci-après lorsque le magasin dans lequel ils travaillent (hypermarchés ou supermarchés) fait l'objet d'un projet de mise en location-gérance ou de passage en franchise.

Il est ci-après dénommé le « **Congé Fin de Carrière LGF** **»**.

### Article 8.4.1. Champ d'application

Le présent accord est applicable au sein des magasins hypermarchés et supermarchés des sociétés CARREFOUR HYPERMARCHÉS FRANCE, HYPERADOUR, SDNH, C.S.F, SUPERADOUR, SUPER AZUR.

### Article 8.4.2. Salariés bénéficiaires

Le Congé Fin de Carrière LGF est ouvert, sur la base du volontariat, aux salariés répondant aux conditions suivantes :

- travailler dans un magasin hypermarchés ou supermarchés faisant l'objet d'un projet de mise en location-gérance ou de passage en franchise (c'est-à-dire dans un magasin dont le projet de mise en location-gérance ou de passage en franchise a été annoncé à l'Instance paritaire de dialogue et de concertation sur la location-gérance et la franchise mise en place par l'accord collectif de groupe du 4 juillet 2018 (ci-après « **l'Instance paritaire** ») ;
- ne pas être en cours de préavis ;
- ne pas avoir signé une convention de rupture conventionnelle homologuée « individuelle », telle que visée aux articles L. 1237-11 du code du travail ;
- justifier d'une ancienneté de 5 années au sein du groupe Carrefour à la date d'entrée en Congé Fin de Carrière LGF ;
- ne pas avoir été reconnu invalide de 2ème ou 3ème catégorie par la Sécurité Sociale ;
- être en mesure de liquider leur pension de retraite de la Sécurité Sociale à taux plein dans un délai maximum de **24 mois** suivant la date d'entrée en Congé Fin de Carrière LGF ;
- s'engager à liquider leur pension de retraite de la Sécurité Sociale à la date à laquelle ils seront en mesure d'en bénéficier à taux plein (cette date étant déterminée au regard de la législation en vigueur à la date de signature du présent accord).

### Article 8.4.3. Dépôt des candidatures

**Modalités**

Le salarié souhaitant bénéficier du Congé Fin de Carrière LGF devra déposer son formulaire de candidature contre récépissé auprès du service RH de l'établissement dont il relève, accompagnée d'un relevé de carrière de l'assurance vieillesse. Un formulaire type sera mis à disposition des salariés à cette fin.

**Période de dépôt des candidatures**

Les candidatures pourront être déposées pendant une période maximum de 6 semaines[13] à compter du lancement de la procédure d'information-consultation[14] du CSE sur le projet de mise en location-gérance ou de passage en franchise du magasin concerné.

### Article 8.4.4. Examen et validation des candidatures

Les candidatures seront examinées et validées au fur et à mesure de leur réception.

Le salarié sera informé par écrit de la suite donnée à sa candidature par lettre recommandée avec AR ou remis en main propre.

En cas de validation, la lettre de réponse sera accompagnée :

- d'un avenant à son contrat de travail précisant notamment la date d'entrée dans le Congé Fin de Carrière LGF (déterminée selon les modalités prévues ci-après) et la durée de ce congé ;

- d'un formulaire de demande de départ en retraite au terme du Congé Fin de Carrière LGF.

Le salarié disposera d'un délai de 10 jours ouvrés pour retourner un exemplaire de cet avenant et de ce formulaire approuvés et signés au service RH de l'établissement dont il relève.

### Article 8.4.5. Date d'entrée en Congé Fin de Carrière LGF

La date d'entrée en Congé Fin de Carrière LGF correspond à la date à partir de laquelle le salarié sera dispensé d'exercer son activité tout en bénéficiant de l'allocation de remplacement visée ci-dessous.

Elle intervient la veille (au soir) de la date d'effet de la mise en location-gérance ou du passage en franchise du magasin d'appartenance (sauf accord de la Direction pour une entrée dans le dispositif à une date antérieure, en fonction des contraintes d'exploitation du magasin concerné et dans le respect du délai maximum de 24 mois rappelé ci-dessous).

En tout état de cause, la date d'entrée en Congé Fin de Carrière LGF ne peut être :

- ni postérieure à la date d'effet de la mise en location-gérance ou du passage en franchise du magasin d'appartenance ;

- ni antérieure à une période de 24 mois avant la date à laquelle le salarié pourra bénéficier de sa pension de retraite de la Sécurité Sociale à taux plein.

[13] Exemple : si la procédure d'information-consultation est lancée le mardi 2 mars, le délai de 6 semaines expirera le lundi 12 avril à minuit.
[14] Lancement de la procédure d'information-consultation = transmission de la note d'information au CSE.

### Article 8.4.6. Allocation de remplacement

#### 8.4.6.1. Montant

Les salariés en Congé Fin de Carrière LGF bénéficieront d'une allocation de remplacement mensuelle brute égale à **75 %** du **Salaire brut plein tarif** défini comme suit :

Le **Salaire brut plein tarif** est égal à la rémunération mensuelle brute moyenne perçue par le salarié au cours des 12 derniers mois civils ayant précédé son entrée en Congé Fin de Carrière LGF y compris, le cas échéant, 13ème mois, prime de vacances, RVA et prime variable et hors éléments exceptionnels (intéressement, participation, primes à caractère exceptionnel…).

Pour les salariés absents pour maladie ou accident à la date d'entrée en Congé Fin de Carrière LGF, le Salaire plein tarif sera apprécié sur les 12 derniers mois précédant l'arrêt de travail. Les salariés actuellement bénéficiaires d'un dispositif conventionnel à leur accompagnement de fin de carrière peuvent, le cas échéant, demander le bénéfice de cette reconstitution.

#### 8.4.6.2. Versement

L'allocation de remplacement sera versée mensuellement :

- à compter de la fin du mois civil d'entrée en Congé Fin de Carrière LGF (aux mêmes échéances que la paie) ;

- et jusqu'à la fin du mois civil précédant celui à partir duquel le salarié sera en mesure de liquider sa pension de retraite de la Sécurité Sociale à taux plein.

#### 8.4.6.3. Régime social et fiscal

L'allocation de remplacement est considérée comme un salaire du point de vue social et fiscal. Elle sera soumise à l'ensemble des prélèvements sociaux dus sur les salaires, au taux en vigueur au moment de son versement.

### Article 8.4.7. Statut social pendant le Congé Fin de Carrière LGF

**Suspension du contrat de travail**

Le contrat de travail sera suspendu à compter de l'entrée en Congé Fin de Carrière LGF, jusqu'à ce que ce congé prenne fin dans les conditions décrites ci-après.

Les bénéficiaires du Congé Fin de Carrière LGF conserveront donc le statut de salarié et resteront juridiquement liés à la société du groupe Carrefour qui les employait avant la mise en location-gérance ou le passage en LG et inscrits à l'effectif pour la durée de ce congé.

**Régimes de retraite**

Afin d'éviter que le départ en Congé Fin de Carrière LGF n'entraîne une diminution des droits à retraite, l'assiette des cotisations au régime de retraite de base de la sécurité sociale et aux régimes de retraite complémentaire obligatoires sera maintenue à hauteur du salaire correspondant à l'activité du salarié exercée à temps plein (ci-après le « **Salaire d'activité** »), et sur la base de la même répartition des cotisations employeur/salarié que celle appliquée aux salariés en activité.

**Régime de prévoyance-santé**

Les salariés en Congé Fin de Carrière LGF continueront également de bénéficier des régimes de prévoyance « incapacité-invalidité-décès » et de frais de santé applicables au sein de leur société d'appartenance. Les cotisations à ces régimes seront calculées sur la base du Salaire d'activité (ou, sur la base du même forfait que les salariés en activité pour les régimes frais de santé), et selon la même répartition de cotisations employeur/salarié que celle appliquée aux salariés en activité.

**PEG / PERCO**

Les salariés en Congé Fin de Carrière LGF continueront également de bénéficier du PEG et du PERCO dans les mêmes conditions que les autres salariés.

**Congés payés**

A défaut de travail effectif, la période de Congé Fin de Carrière LGF n'ouvrira pas droit à acquisition de congés payés ni de JRTT.

Les jours de congés payés acquis devront être utilisés avant la date d'entrée dans le Congé Fin de Carrière LGF.

**Remise sur achat**

Pendant la durée de son congé de fin de carrière, le salarié conservera le bénéfice de la remise sur achats dans les mêmes conditions que les salariés en activité.

### Article 8.4.8. Fin du congé de fin de carrière LGF et du contrat de travail

Le Congé Fin de Carrière LGF et le contrat de travail du salarié prendront fin à compter du dernier jour du mois civil précédant la date d'entrée en retraite, laquelle devra intervenir dès que le salarié sera en mesure de liquider sa pension de retraite de la Sécurité Sociale à taux plein.

Le salarié devra veiller à déposer, avant son départ en retraite, la demande de liquidation de ses pensions de retraite de sécurité sociale et complémentaires auprès des caisses de retraite.

Il percevra alors son solde de tout compte incluant l'indemnité de départ à la retraite prévue ci-dessous.

### Article 8.4.9. Indemnité

En cas de départ volontaire dans le cadre du dispositif de Congé de Fin de Carrière LGF, les salariés bénéficieront de l'indemnité de départ en retraite prévue par la convention collective de leur société d'appartenance (calculée selon le barème en vigueur à la date de signature du présent accord).

Cette indemnité sera calculée en tenant compte de l'ancienneté acquise durant le Congé Fin de Carrière LGF, sur la base du Salaire plein tarif retenu pour le calcul de l'allocation de remplacement.

En cas de décès pendant le Congé de Fin de Carrière LGF, l'indemnité sera calculée sur la base de l'ancienneté acquise jusqu'à la date du décès et versée aux ayants droits du salarié. L'allocation de remplacement cessera d'être versée mais les ayants droit bénéficieront des garanties décès prévues par le régime de prévoyance.

Cette indemnité de départ en retraite sera soumise aux prélèvements fiscaux et sociaux en vigueur à cette date. Il est rappelé qu'à la date de conclusion du présent accord, l'indemnité de départ volontaire en retraite est imposable et soumise aux charges sociales.

### Article 8.4.10. Clause de rendez-vous

En cas d'évolution de la législation entraînant un report de la date de liquidation à taux plein des pensions de retraite du régime de base de la sécurité sociale des salariés en Congé Fin de Carrière LGF, des négociations s'engageraient dans les meilleurs délais en vue de discuter de cette situation et déterminer les éventuelles mesures d'adaptation.

### Article 8.4.11. Durée

Le présent accord s'appliquera à compter de sa signature.

Il est conclu pour la même durée que l'accord de groupe du 4 juillet 2018 mettant en place l'Instance paritaire et cessera, en conséquence, de s'appliquer en même temps que celui-ci.

### Article 8.4.12. Dépôt et publicité

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

Il sera alors :

- déposé en ligne sur la plateforme de « téléprocédure » du Ministère du Travail (« TéléAccords ») par le représentant légal de l'entreprise ;
- remis au secrétariat greffe du Conseil de prud'hommes de son lieu de conclusion, en un exemplaire original ;
- mis à disposition et affiché dans les lieux de travail concernés.

Article 8.5. Accord relatif aux garanties sociales des salariés dont le magasin hypermarché ou supermarché Carrefour serait concerné par un projet de mise en location-gérance et de passage en franchise du 7 juin 2018

## Accord relatif aux garanties sociales des salariés dont le magasin hypermarché ou supermarché Carrefour serait concerné par un projet de mise en location-gérance et de passage en franchise

**ENTRE LES SOUSSIGNEES :**

Les Sociétés listées en Annexe 1 du présent accord, représentées par Madame Marie-Hélène CHAVIGNY, agissant en qualité de mandataire unique des sociétés concernées, dûment habilitée

**D'une part,**

**ET**

Les Organisations syndicales représentatives au niveau du Groupe CARREFOUR en France prises en la personne de leurs représentants dûment habilités à cet effet :

- La Fédération des Services / Confédération Française Démocratique du Travail (C.F.D.T), représentée par Monsieur Sylvain MACE, dûment mandaté,
- Le Syndicat National de l'Encadrement du Groupe Carrefour – La Confédération Française de l'Encadrement / Confédération Générale des Cadres (SNEC – C.F.E./C.G.C.), représenté par Monsieur Jérôme BIAVA, dûment mandaté,
- La Fédération Commerce – Distribution – Services / Confédération Générale du Travail (C.G.T.), représentée par Monsieur Philippe ALLARD, dûment mandaté,
- La FGTA-FO / Force Ouvrière (FGTA/FO), représentée par Michel ENGUELZ, dûment mandaté.

**D'autre part,**

**Préambule**

Au regard de la situation des hypermarchés Carrefour et des supermarchés Carrefour Market en France et du contexte très concurrentiel dans lequel ils évoluent, les Directions des hypermarchés Carrefour et des supermarchés Carrefour doivent engager des actions visant à la sauvegarde de leur compétitivité et de celle du Groupe Carrefour en France.

Ainsi, au cours de l'année 2017, la Direction des supermarchés Carrefour a :

- diversifié le modèle de préparation de commandes Drive et de livraison des achats de ses clients ;
- continué la gestion dynamique du parc de magasins au travers du passage de magasins en location-gérance.

De même, au cours de l'année 2017, plusieurs initiatives ont été prises par la Direction des Hypermarchés Carrefour qui se sont traduits par :

- la négociation d'un accord permettant à certains magasins une ouverture le dimanche ;
- le développement d'expérience de services au sein du libre-service ;
- la diversification des modes d'encaissement ;
- la diversification du modèle de préparation de commandes Drive ;

- la gestion différenciée du parc de magasins avec le projet pour certains d'entre eux de passer d'un mode de gestion intégré à un mode de gestion en location-gérance.

Sur ce dernier point, la Direction des hypermarchés Carrefour a entamé une phase d'information en vue de la consultation de ses instances représentatives afin d'expliquer de manière détaillée les enjeux économiques et sociaux de cette nouvelle démarche au sein des Hypermarchés.

Parallèlement la Direction des hypermarchés Carrefour a souhaité engager des discussions avec l'ensemble des organisations syndicales représentatives afin de construire un ensemble de mesures pouvant constituer l'accompagnement social des salariés dont le magasin serait concerné par un projet de passage en location-gérance.

Carrefour Market qui possède déjà un réseau de magasins mixtes intégrés-franchisés/ locations-gérance, a également souhaité s'inscrire dans cette démarche.

Il est rappelé que l'implication des organisations syndicales dans ces échanges et dans la signature du présent accord ne préjuge en rien de leur adhésion à l'utilisation de ce mode de gestion qui relève de la seule stratégie de l'entreprise définie au regard de l'évolution économique du modèle des hypermarchés et des supermarchés.

Le présent accord répond en revanche au souci exprimé par les organisations syndicales d'accompagner les salariés concernés par une opération de location-gérance ou de passage en franchise en leur apportant un certain nombre de garanties communes.

Parallèlement les Directions des hypermarchés Carrefour et des supermarchés Carrefour souhaitent intégrer ces garanties dans une « Clause sociale de la location-gérance et de la franchise » afin d'en faire un axe de leur responsabilité sociale vis-à-vis des salariés concernés et un critère innovant de choix des candidats à la location-gérance ou à la franchise, futurs partenaires économiques de l'entreprise.

## 1. Champ d'application et objet

Le champ d'application de cet accord couvre le périmètre des hypermarchés, composé des sociétés Carrefour Hypermarchés SAS, Hyperadour et SDNH. Il couvre également le périmètre des supermarchés Carrefour Market composé des sociétés CSF, Superadour et Super Azur.

Le présent accord a pour objet de définir la procédure et les mesures d'accompagnement qui devront être respectées à l'occasion d'un projet de mise en location-gérance ou de passage en franchise portant sur un établissement sous format Hyper ou Super, appartenant aux sociétés visées par le champ d'application défini ci-dessus , projets entraînant la mise en œuvre des dispositions de l'article L.1224-1 du Code du travail.

Les garanties définies aux articles 3 et 4 ci-dessous seront applicables à l'ensemble des salariés des établissements faisant l'objet d'une opération de mise en location-gérance ou de passage en franchise.

## 2. Information et consultation des Instances représentatives du personnel

### 2.1. Information et consultation des instances représentatives du personnel lors de la mise en place du principe de la location-gérance ou de la franchise

Il est rappelé que les sociétés CSF, Superadour et Super Azur ont mis en œuvre de tels projets depuis plusieurs années, ou depuis leur création, et ont déjà procédé aux informations de leurs instances représentatives du personnel à cette époque ; elles ne sont donc pas concernées par les articles 2.1.1 et 2.1.2.

#### 2.1.1. Mise en place du mode de gestion location-gérance : Information et consultation du Comité Central d'Entreprise (CCE des Hypermarchés Carrefour)

Il est précisé que des procédures d'information et de consultation des CCE des sociétés Hypermarchés SAS, Hyperadour et SDNH concernées par le principe du recours à la location-gérance sont en cours et qu'elles seront normalement menées jusqu'à leur terme.

Dans ce cadre, des moyens particuliers ont d'ores et déjà été accordés selon les modalités rappelées ci-dessous.

Commission économique des CCE des Hypermarchés Carrefour : La commission économique des CCE peut solliciter l'expert du CCE afin de l'assister dans l'analyse globale du mécanisme et des modalités du processus de location-gérance des Hypermarchés.

#### 2.1.2. Concertation paritaire sur le principe général de la location-gérance pour les Hypermarchés Carrefour

Dans le cadre de la concertation paritaire organisée par la Direction des Hypermarchés, et afin d'accompagner les membres des délégations syndicales dans la connaissance des éléments des dossiers des magasins et dans la préparation des réunions sur le thème de la location-gérance, chaque organisation syndicale représentative au niveau des sociétés Hypermarchés concernées dispose du choix entre les moyens suivants :

- Soit un budget en heures de délégation supplémentaires, de 14 heures pour chaque membre de la délégation syndicale.

- Soit le recours à un expert choisi par elle avec un budget pris en charge par la direction à hauteur de 2.500 €.

En outre, chaque organisation syndicale peut se réunir deux fois dans le cadre de réunions préparatoires pour l'élaboration de ses propositions d'accompagnement.

Le temps passé à ces réunions est payé comme du temps de travail dans la limite de 6 participants par organisation syndicale.
Ces moyens ont été proposés par anticipation à la négociation du présent accord et ces mesures prennent fin après la consultation des CCE des sociétés Hypermarchés concernées.

### 2.2. Information et consultation des Comités d'Établissement (CE) et CHSCT/Comité Social et Economique d'Établissement (CSE), le cas échéant, lors de chaque passage de magasin intégré en location-gérance ou en franchise

Tout projet de mise en location-gérance ou de franchise d'un magasin intégré de l'une des sociétés listée à l'Annexe 1 du présent accord devra faire l'objet d'une procédure d'information et de consultation du CE-CHSCT/CSE d'établissement (le cas échéant) concerné dans les conditions suivantes.

#### 2.2.1. Information

Afin de permettre aux CE-CHSCT/CSE d'établissement d'émettre un avis sur le projet de passage d'un magasin en location-gérance ou en franchise et ses conséquences sociales, une note d'information sera établie et comportera les éléments suivants :

- rappel du contexte et de la motivation du projet : raisons et enjeux de la stratégie pour le magasin concerné
- présentation de la situation économique et commerciale du magasin et évolution sur les 3 derniers exercices ;
- présentation du repreneur envisagé
- données sociales : effectifs, CDI/CDD, ancienneté des salariés...
- conséquences sociales envisagées par le projet de passage du magasin en location-gérance ou en franchise
- planning prévisionnel du projet de passage du magasin en location-gérance ou en franchise

Afin que les représentants élus (ou désignés) du comité puissent prendre connaissance des informations transmises, un délai de 10 jours, estimé nécessaire et suffisant, sera respecté entre l'envoi de l'ordre du jour auquel sera annexée la note d'information et la tenue de la première réunion du CE-CHSCT/CSE d'établissement consacrée au projet de mise en location-gérance ou de franchise.

Les parties considèrent que le contenu défini ci-dessus est de nature à permettre au CE-CHSCT/CSE d'établissement d'émettre un avis éclairé sur le projet.

Cependant si les membres du CE-CHSCT/CSE d'établissement s'estimaient insuffisamment informés, ils devraient transmettre par l'intermédiaire du Secrétaire de l'instance la liste précise des informations manquantes dans un délai maximum de 10 jours suivant la date de la première réunion du CE-CHSCT/CSE d'établissement consacrée au projet de mise en location-gérance ou de franchise.

La direction adressera alors les informations demandées ou, le cas échéant, les raisons pour lesquelles il ne pourrait pas être donné suite à telle ou telle demande d'information complémentaire, au plus tard 3 jours avant la seconde réunion.

#### 2.2.2. Délai de la procédure d'information et de consultation des CE-CHSCT/CSE d'établissement

La procédure d'information-consultation des CE-CHSCT/CSE d'établissement sera mise en œuvre dès lors qu'un repreneur potentiel aura été identifié.

Il est convenu entre les parties de tenir deux réunions du CE /CSE d'établissement dont l'ordre du jour portera sur le projet de mise en location-gérance ou de franchise et qui seront espacées d'un délai minimum de 15 jours.

La première réunion sera consacrée à l'examen de la note d'information visée ci-dessus qui aura été adressée aux membres du CE /CSE d'établissement en même temps que l'ordre du jour de la réunion. La seconde réunion sera consacrée aux questions auxquelles il n'aurait pas été apporté de réponse au cours de la première réunion, à l'intervention du repreneur pressenti, si les membres du CE /CSE d'établissement en ont exprimé la demande au cours de la première réunion, à la fin des débats sur le projet et à la remise de l'avis de l'instance.

En application des articles L.2323-3 et L.2323-7 du Code du travail, le délai maximum dont dispose le CE /CSE d'établissement pour rendre son avis est d'un mois débutant à la date de remise de la note d'information visée au 2.2.1 ci-dessus.

En l'absence de CSE d'établissement, le CHSCT des magasins concernés (ou à défaut les DP) sera également consulté au cours de deux réunions qui devront se tenir à l'intérieur du délai d'un mois visé ci-dessus. L'avis du CHSCT sera communiqué au CE au moins 7 jours avant sa seconde réunion.

Par ailleurs, les membres du CE-CHSCT/CSE d'établissement seront régulièrement tenus informés de l'avancée du projet, jusqu'à son effectivité.

### 2.3. L'information des salariés

#### 2.3.1. Information de l'existence d'un projet de location-gérance ou de franchise

Les parties rappellent qu'il n'est pas souhaitable que les salariés dont le magasin fait l'objet d'un projet de mise en location-gérance ou de passage en franchise aient connaissance d'un tel projet de manière indirecte.
Il est donc prévu que les salariés seront informés par la direction du magasin ou par un représentant de la Direction de l'inscription à l'ordre du jour du CE-CHSCT/CSE d'établissement dont relève leur magasin du point relatif audit projet. Cette information sera transmise aux salariés à l'issue de l'élaboration conjointe de l'ordre du jour avec le secrétaire du CE-CHSCT /CSE d'établissement.

Ce point d'information ne devra en aucun cas avoir pour objectif de présenter le projet de mise en location-gérance ou de franchise aux salariés du magasin concerné. Il devra se limiter à les informer de la tenue d'un CE-CHSCT/CSE d'établissement sur le sujet, de la date d'une réunion d'information du personnel fixée à l'issue de la première réunion d'information en vue d'une consultation du CE-CHSCT/CSE d'établissement et de la possibilité de préparer et remettre leurs questions aux membres du CE-CHSCT/CSE d'établissement compétents pour leur périmètre, préalablement à la réunion de l'instance afin de rendre les échanges les plus complets possible.

### 2.3.2. Réunion d'information des salariés

Une fois passée la première réunion du CE-CHSCT /CSE d'établissement, les salariés du magasin concerné recevront une information collective de la part de leur directeur de magasin ou d'un représentant de la Direction.
Cette réunion permettra de répondre aux questions relatives au projet et à ses conséquences sociales.

Afin de faciliter la compréhension des conséquences du transfert des contrats de travail en conformité avec l'article L.1224-1 du Code du travail, un guide d'information sociale sera remis lors de cette réunion à chaque salarié concerné après avoir été présenté aux élus au cours de la première réunion du comité.

Par ailleurs après avoir réalisé la consultation et recueilli l'avis du CE/CSE d'établissement, la Direction s'attachera à organiser une réunion avec les salariés du magasin concerné en présence de leur futur employeur, sous réserve de l'accord de celui-ci.

### 2.3.3. Entretien individuel

Les salariés appartenant au magasin concerné par un projet de location-gérance ou de franchise pourront solliciter la tenue d'un entretien avec le service Ressources Humaines.

Au cours de cet entretien, le salarié aura la possibilité de demander sa mutation au sein d'un autre magasin des sociétés Hypermarchés SAS, Hyperadour, et SDNH ou des sociétés CSF, Superadour ou Super Azur, sous réserve de remplir les conditions cumulatives suivantes :

- être affecté au magasin concerné par le projet de mise en location-gérance ou de passage en franchise ;

- totaliser au moins 5 ans d'ancienneté continue au sein du Groupe Carrefour appréciés à la date prévisible de la mise en location-gérance ou de franchise du magasin.

La demande de mutation devra être faite par écrit dans les 30 jours suivant l'achèvement des procédures d'information et de consultation du CE/CSE d'établissement sur le projet. Elle devra indiquer la nature du poste ainsi que le magasin et/ou la zone géographique souhaités (ville et/ou département).

Ces demandes seront examinées en priorité au regard des postes disponibles, sous réserve néanmoins de l'obligation de reclassement fixée par la loi des sociétés vis-à-vis de salariés placés dans certaines situations (exemple : priorités en cas de PDV/PSE).
En tout état de cause, les mutations qui pourraient intervenir dans ce cadre ne pourront pas excéder 30 % de l'effectif CDI du magasin tel que présenté dans la note d'information prévue à l'article 2 .2.1, et ce afin de garantir la continuité de l'exploitation du magasin postérieurement à sa mise en location-gérance ou franchise.
Un critère d'ordre relatif à l'ancienneté la plus élevée sera appliqué au cas où le nombre de demandes dépasse le pourcentage de 30% visé ci-dessus.

En tout état de cause, si la mutation du salarié n'a pas eu lieu avant la date de passage du magasin en location-gérance ou en franchise, le contrat de travail du salarié sera automatiquement transféré en application de l'article L.1224-1 du Code du travail.



FC ARC.

### 3. Le transfert des contrats de travail

La location-gérance est le mode de gestion d'un magasin par lequel une des sociétés Hypermarchés SAS, Hyperadour SDNH ou CSF, Superadour, Super Azur loue l'un de ses fonds de commerce sous enseigne « Carrefour », « Carrefour Market » ou « Market » à un locataire-gérant moyennant le versement d'une redevance.

La franchise est le mode d'exploitation d'un magasin sous enseigne « Carrefour », « Carrefour Market » ou « Market » par une société dont le capital n'est pas détenu à plus de 50% par le Groupe Carrefour et dont le ou les magasins qu'elle exploite est lié aux sociétés Hypermarchés SAS, Hyperadour, SDNH ou CSF, Superadour, Super Azur principalement par un contrat de franchise et un contrat d'approvisionnement.

Il est rappelé qu'un fonds de commerce est constitué des éléments ci-dessous :

- clientèle et achalandage ;
- mobilier commercial, agencements et matériels en état de fonctionnement servant à l'exploitation du fonds ;
- droit de jouissance des lieux où le fonds est exploité.

La mise en location-gérance d'un fonds de commerce exploité auparavant par le Groupe Carrefour ou sa cession à une société détenue majoritairement ou à parts égales par un franchisé implique pour les salariés le transfert de plein droit de leur contrat de travail à la société locataire-gérante ou à la société détenue majoritairement par un franchisé qui devient leur nouvel employeur en application de l'article L.1224-1 du Code du travail.

A cette occasion aucun élément contractuel ne peut être modifié sans l'accord du salarié.

Ainsi chaque salarié conserve notamment :

- Son ancienneté ;
- Son salaire de base et ses accessoires définis dans le contrat ou ses avenants ;
- Sa qualification, sa classification, son statut ;
- Sa durée du travail.

A l'occasion du transfert du contrat de travail, les droits à congés payés seront transférés au nouvel employeur.

Concernant les salariés des hypermarchés qui bénéficient du temps partiel senior, la Direction proposera un entretien avant le passage en location-gérance pour faire le point des possibilités existantes :

- Soit rester à temps partiel avec la prime intégrée dans le différentiel mais sans revalorisation automatique et sans prise en charge des cotisations retraite à hauteur de l'ancienne base contrat ;
- Soit augmenter sa base contrat avant le passage en location-gérance.

Concernant les salariés ayant initié une VAE individuelle ou un dossier de Fongecif avant la mise en location-gérance ou en franchise de leur magasin, ces dossiers seront poursuivis dans le cadre de la démarche faite par les salariés.

**Priorité de réembauche**

Les salariés dont le contrat de travail aura été transféré au locataire-gérant ou au franchisé dans les conditions prévues par l'article L.1224-1 du Code du travail bénéficieront d'une priorité de réembauche, sous réserve néanmoins de l'obligation de reclassement fixée par la loi des sociétés vis-à-vis de salariés placés dans certaines situations (exemple : priorités en cas de RDV/PSE), au sein des sociétés Carrefour Hypermarchés SAS, Hyperadour ou SDNH ou des Sociétés CSF, Superadour ou Super Azur, sous réserve de remplir les conditions cumulatives suivantes :

- totaliser au moins 5 ans d'ancienneté continue au sein de du Groupe Carrefour à la date de mise en location-gérance ou de passage en franchise du magasin ;
- effectuer leur demande dans un délai de 6 mois suivant la date effective du transfert de leur contrat de travail.

Le salarié devra faire une demande écrite (par RAR) adressée à la DRH Hypermarchés pour les magasins hypermarchés ou à la DRH Supermarchés pour les magasins supermarchés, en indiquant la nature du poste ainsi que le magasin et/ou la zone géographique (ville et/ou département) souhaités.

La validité de cette demande sera de 4 mois. Au terme de ce délai, le salarié conservera la faculté d'introduire une nouvelle demande. En tout état de cause, la priorité de réembauche telle que visée ci-dessus ne pourra s'appliquer au-delà d'un délai de 18 mois suivant la date du transfert du contrat de travail du salarié, et ce, quelque soit la date de la demande du salarié.

Lorsque le salarié reviendra dans une société intégrée au Groupe Carrefour en vertu de la priorité de réembauche prévue ci-dessus, son ancienneté sera reprise à la date d'entrée initiale dans sa société de provenance intégrée ou du Groupe Carrefour et sans période d'essai.

## 4. Garanties relatives au statut social

### 4.1. Sort des accords collectifs

Les accords collectifs d'entreprise en vigueur au sein du magasin intégré à la date de la mise en location-gérance ou de passage en franchise continueront à produire leurs effets pendant une durée de 15 mois (3 mois de préavis suivi du délai légal de survie des accords de 12 mois) en application de l'article L.2261-14 du Code du travail.

Pendant cette durée, les salariés dont le contrat de travail aura été transféré en vertu de l'article L. 1224-1 du Code du travail continueront de bénéficier de l'ensemble des accords d'entreprise qui leur étaient applicables lorsqu'ils étaient salariés des hypermarchés intégrés ou des salariés de magasins supermarchés intégrés.

Au cours de cette période de 15 mois, un accord de substitution pourra toutefois être négocié entre les organisations syndicales représentatives au sein du magasin et le repreneur afin de prévoir la poursuite de ces accords ou encore afin de les aménager.

### 4.2. La clause sociale de la location-gérance et de la franchise

Le locataire-gérant ou le franchisé pressenti signera en même temps que les accords correspondant à sa situation, la « Clause sociale de la location-gérance et de la franchise » par laquelle il prendra l'engagement de maintenir certains éléments clairement identifiés du statut social de Carrefour Hypermarchés SAS, Hyperadour et SDNH ou CSF, Superadour ou Super Azur, selon la société d'appartenance d'origine du magasin qu'il reprend, au-delà du délai de survie légal dudit statut.

Cette clause sociale continuera à s'appliquer en cas de renouvellement ou en cas de nouveaux contrats liés à un changement de locataire-gérant ou en cas de passage en franchise, pour les magasins intégrés à la date d'application du présent accord.

Les avantages concernés sont les suivants :

#### 4.2.1 Complémentaire Santé

L'engagement à faire bénéficier les salariés transférés et les futurs embauchés d'un régime collectif et obligatoire de remboursement de frais de santé (« mutuelle »).

A cette fin, le locataire-gérant ou le franchisé pourra soit :

- souscrire un contrat d'assurance « Formule Equilibre » auprès de l'APGIS, couvrant le salarié et ses ayants droits. Dans ce cadre, les salariés auront également la possibilité de souscrire à deux options facultatives « Sérénité » ou « Confort » leur permettant, ainsi qu'à leurs ayants droits, de bénéficier de meilleurs remboursements sur certains postes.

  Les tableaux des garanties de la formule « Equilibre » et des options « Sérénité » et « Confort » seront annexés à la Charte sociale.

- souscrire un contrat d'assurance auprès de tout autre organisme de son choix. Il devra alors s'assurer que ce contrat est au moins aussi favorable que l'offre proposée par l'APGIS, ce qui supposera notamment :
  - que le contrat d'assurance « de base » offre des garanties au moins identiques à celles proposées dans le cadre de la formule « Equilibre » du contrat APGIS ;
  - que ledit contrat couvre le salarié et ses ayants droit ;
  - que les salariés aient la possibilité de souscrire à titre facultatif à au moins une option (ou un contrat dit « surcomplémentaire ») améliorant le niveau des prestations sur des postes tel que décrit dans les options « Sérénité » et «Confort » proposée par l'APGIS.

Dans tous les cas, le locataire-gérant ou le franchisé s'engage à financer au moins 50 % du coût total du contrat « de base » couvrant les salariés et leurs ayants droit ».

#### 4.2.2 Prévoyance décès invalidité et incapacité temporaire

L'engagement de faire bénéficier les salariés dont le contrat de travail a été transféré et les futurs embauchés d'un régime collectif et obligatoire de prévoyance décès invalidité et incapacité temporaire reprenant l'ensemble des risques couverts par le contrat Carrefour cadres et non-cadres applicable à la date du transfert des salariés en location-gérance ou en franchise: Capital décès, allocation obsèques, rente éducation, arrêt de travail, invalidité permanente.

Les tableaux des garanties du régime spécifique tel que décrit ci-dessus seront annexés à la Charte sociale.

#### 4.2.3 13ème mois ou prime annuelle « 13ème mois »

Il est rappelé l'obligation conventionnelle de versement d'un 13ème mois ou d'une prime annuelle « 13ème mois ».

#### 4.2.4 Prime de vacances* et complément de prime de vacances*

Il est rappelé l'obligation du locataire-gérant ou du franchisé de verser aux salariés une indemnité différentielle mensuelle ou annuelle correspondant aux éléments de salaire à périodicité annuelle qui ne seraient pas maintenus en l'état (notamment prime de vacances, complément de prime de vacances*) et à son obligation de la maintenir pour les salariés transférés, au-delà du délai légal de survie de 15 mois des accords collectifs et ce, conformément à l'article L. 2261-14 du Code du travail.

#### 4.2.5 Titres restaurant*

L'engagement de maintenir à l'ensemble des salariés transférés, un régime de titres restaurant dans les mêmes conditions que celles dont ils bénéficiaient, le cas échéant, préalablement à la mise en location-gérance ou au passage en franchise et ce, au-delà du délai légal de survie de 15 mois des accords collectifs.

#### 4.2.6 Remise sur Achats*

L'engagement de maintenir, le cas échéant, au-delà du délai de 15 mois de survie des accords d'entreprise, l'avantage de la remise de 10 % sur les achats (y compris carburant) effectués avec une carte de paiement Pass au sein du magasin ou de la société du repreneur locataire-gérant ou franchisé et ce, dans la limite des plafonds applicables au sein des Sociétés d'origine.

Néanmoins, cette remise sur achats est subordonnée au maintien du bénéfice actuel de l'exonération des charges sociales.

Le maintien de cette remise sur achats de 10 % ne concerne en revanche pas la billetterie/spectacle, les voyages, les assurances, le fuel domestique, la location de véhicules Carrefour et les sites internets intégrés « Carrefour livré chez vous » et « Rue du Commerce ».

#### 4.2.7 Épargne Salariale : PEE/PERCO*

Dans les établissement de plus de 50 salariés, compte tenu de l'attachement des salariés Carrefour au maintien et au suivi de leur Épargne Salariale, il sera demandé au locataire-gérant ou au franchisé de créer son propre PEE en disposant de 3 fonds communs de placement fonctionnant en fonds « miroirs » par rapport aux fonds Carrefour afin de faciliter les transferts d'épargne salariale (un fonds Actions, un fonds mixte solidaire et un fonds monétaire).

Le locataire-gérant ou le franchisé pourra bénéficier de frais de gestion négociés pour les franchisés et les locataires gérants auprès de Natixis InterEpargne
Il conservera néanmoins le choix de son prestataire dans ce domaine.

Dans les établissements de plus de 50 salariés, il devra négocier la création d'un PERCO dans les conditions légales en vigueur.

#### 4.2.8 Service de conseil social

Il sera proposé aux locataires-gérant ou franchisés de souscrire à titre payant un abonnement à un service d'assistance en droit social destiné à les accompagner sur la gestion sociale de leur établissement.

#### 4.2.9 Volontariat du travail du dimanche matin

Les salariés transférés qui ont bénéficié des règles spécifiques à leur format Hyper ou Super concernant le volontariat du travail pour les ouvertures du dimanche matin, continueront à pouvoir être non volontaires s'ils le souhaitent.
Les règles propres à chaque format seront communiquées aux partenaires locataires gérant ou franchisés afin qu'ils puissent les appliquer aux salariés repris qui le souhaitent.

## 5 Création de l'Observatoire Paritaire de la Transformation Sociale.

Un accord collectif de Groupe sera négocié afin de créer un Observatoire Paritaire de la Transformation Sociale au niveau du Groupe Carrefour en France.
L'Observatoire a vocation à étudier l'ensemble des projets de transformation du Plan « Carrefour 2022 » en cours et à venir et leurs effets, notamment en termes d'évolution des métiers, de GPEC, de formation.
Il s'assurera du suivi des accords en lien avec le Plan de Transformation et dans ce cadre suivra la bonne application du présent accord.

## 6 Création de l' instance d'échange et de concertation sur la location-gérance et la franchise

Afin d'accompagner par le dialogue social la mise en location-gérance ou le passage en franchise de magasins intégrés, une instance paritaire d'échanges et de concertation sera mise en place au niveau du Groupe Carrefour en France d'ici le mois de septembre 2018.

Les modalités d'organisation et de fonctionnement de cette instance seront fixées par voie d'accord collectif de Groupe. Cette instance aura vocation à traiter des sujets relatifs à la location-gérance et à la franchise, quelle que soit l'entité Carrefour qui exerce l'activité de bailleur ou franchiseur (hypermarchés – supermarchés – magasins de proximité – cash & carry).

## 7 Dispositions finales

### 7.1. Effet - Durée

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et entrera en vigueur à compter du jour qui suit son dépôt.
Il pourra être dénoncé dans les conditions prévues aux articles L.2261-9 et suivants du Code du travail.

### 7.2. Révision des dispositions du présent accord

Le présent accord pourra être révisé à tout moment, dans les conditions prévues aux articles L. 2261-7-1 et L. 2261-8 du Code du travail.

### 7.3. Modalités de notification et de dépôt du présent accord

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

Conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du Code du travail, le présent accord sera déposé, à la diligence de l'entreprise :
- à la DIRECCTE de son lieu de conclusion ;
- au secrétariat-greffe du Conseil de Prud'hommes de son lieu de conclusion.

Fait à Massy, le 7 juin 2018,

En 10 exemplaires

**Pour les Sociétés du Groupe Carrefour en France**, représentées par Madame Marie-Hélène CHAVIGNY :

**Pour les organisations syndicales représentatives :**

- La Fédération des Services / Confédération Française Démocratique du Travail (C.F.D.T), représentée par Monsieur Sylvain MACE :

- Le Syndicat National de l'Encadrement du Groupe Carrefour – La Confédération Française de l'Encadrement / Confédération Générale des Cadres (SNEC – C.F.E./C.G.C.), représenté par Monsieur Jérôme BIAVA :

- La Fédération Commerce – Distribution – Services / Confédération Générale du Travail (C.G.T.), représentée par Monsieur Philippe ALLARD :

- La FGTA-FO / Force Ouvrière (FGTA/FO), représentée par Monsieur Michel ENGUELZ :

**ANNEXE 1** : Liste des sociétés du Groupe Carrefour en France concernées par le présent accord

| Dénomination sociale | Forme | Siège social | RCS |
|---|---|---|---|
| Carrefour Hypermarchés | SAS | 1 Rue Jean Mermoz – ZAE St-Génault – 91002 Evry | 487 598 165 RCS Evry |
| SDNH | SAS | 1 Rue Jean Mermoz – ZAE St-Génault – 91002 Evry | 487 596 165 RCS Evry |
| Hyperadour | SAS | ZI Route de Paris - 14120 Mondeville | 808 597 769 RCS Caen |
| CSF | SAS | ZI Route de Paris - 14120 Mondeville | 440 283 752 RCS Caen |
| SUPERADOUR | SAS | ZI Route de Paris - 14120 Mondeville | 808 597 728 RCS Caen |
| SUPER AZUR | SAS | ZI Route de Paris - 14120 Mondeville | 808 597 447 RCS Caen |

**ANNEXE 2 :** Tableaux des garanties Frais médicaux de la formule « Equilibre » et des options « Sérénité » et « Confort » et tableaux des garanties Prévoyance Non Cadre et Cadre présentés par L'APGIS.

- **Frais médicaux : Garanties :**

| NATURE DE L'ACTE | LIBELLE DES PRESTATIONS (*) | | |
|---|---|---|---|
| | FORMULE EQUILIBRE | FORMULE SERENITE | FORMULE CONFORT |
| GENERALISTES: consultations-visites conventionnées ou non PRATICIENS OPTAM | 100% du ticket modérateur + 50% de la Base de Remboursement de la Sécurité Sociale | 100% du ticket modérateur + 120% de la Base de Remboursement de la Sécurité Sociale | 100% du ticket modérateur + 120% de la Base de Remboursement de la Sécurité Sociale |
| GENERALISTES: consultations-visites conventionnées ou non PRATICIENS NON OPTAM | 100% du ticket modérateur + 30% de la Base de Remboursement de la Sécurité Sociale | 100% du ticket modérateur + 100% de la Base de Remboursement de la Sécurité Sociale | 100% du ticket modérateur + 100% de la Base de Remboursement de la Sécurité Sociale |
| SPECIALISTES: consultations-visites conventionnées ou non PRATICIENS OPTAM ou OPTAMCO | 100% du ticket modérateur + 50% de la Base de Remboursement de la Sécurité Sociale | 100% du ticket modérateur + 170% de la Base de Remboursement de la Sécurité Sociale | 100% du ticket modérateur + 170% de la Base de Remboursement de la Sécurité Sociale |
| SPECIALISTES: consultations-visites conventionnées ou non PRATICIENS NON OPTAM ou NON OPTAMCO | 100% du ticket modérateur + 30% de la Base de Remboursement de la Sécurité Sociale | 100% du ticket modérateur + 100% de la Base de Remboursement de la Sécurité Sociale | 100% du ticket modérateur + 100% de la Base de Remboursement de la Sécurité Sociale |
| ACTES TECHNIQUES PRATICIENS OPTAM ou OPTAMCO | 100% du ticket modérateur + 50% de la Base de Remboursement de la Sécurité Sociale | 100% du ticket modérateur + 120% de la Base de Remboursement de la Sécurité Sociale | 100% du ticket modérateur + 270% de la Base de Remboursement de la Sécurité Sociale |
| ACTES TECHNIQUES PRATICIENS NON OPTAM ou NON OPTAMCO | 100% du ticket modérateur + 30% de la Base de Remboursement de la Sécurité Sociale | 100% du ticket modérateur + 100% de la Base de Remboursement de la Sécurité Sociale | 100% du ticket modérateur + 100% de la Base de Remboursement de la Sécurité Sociale |
| RADIOLOGIE PRATICIENS OPTAM ou OPTAMCO | 100% du ticket modérateur + 50% de la Base de Remboursement de la Sécurité Sociale | 100% du ticket modérateur + 120% de la Base de Remboursement de la Sécurité Sociale | 100% du ticket modérateur + 270% de la Base de Remboursement de la Sécurité Sociale |
| RADIOLOGIE PRATICIENS NON OPTAM ou NON OPTAMCO | 100% du ticket modérateur + 30% de la Base de Remboursement de la Sécurité Sociale | 100% du ticket modérateur + 100% de la Base de Remboursement de la Sécurité Sociale | 100% du ticket modérateur + 100% de la Base de Remboursement de la Sécurité Sociale |
| ANALYSES – AUXILIAIRES MEDICAUX | 100% du ticket modérateur | 100% du ticket modérateur | 100% du ticket modérateur + 270% de la Base de Remboursement de la Sécurité Sociale |
| (*) en complément des prestations de la Sécurité Sociale et remboursements opérés au titre du contrat socle dans la limite des frais réels | | | |

| NATURE DE L'ACTE | LIBELLE DES PRESTATIONS (*) | | |
|---|---|---|---|
| | FORMULE EQUILIBRE | FORMULE SERENITE | FORMULE CONFORT |
| PACK CONSULTATIONS non remboursées par la Sécurité Sociale: ostéopathie, chiropractie, étiopathie, acupuncture, homéopathie, psychothérapie, psychomotricité pour les enfants, nutritionnistes, diététiciens, pédicure | 20 € par consultation. Garantie limitée à 1 consultation par an et par bénéficiaire | 25 € par consultation. Garantie limitée à 2 consultations par an et par bénéficiaire | 30 € par consultation. Garantie limitée à 3 consultations par an et par bénéficiaire |
| OSTEODENSITOMETRIE non remboursée par la Sécurité Sociale | NEANT | 60 € par consultation | 40 € par consultation |
| PHARMACIE | 100% du ticket modérateur | 100% du ticket modérateur | 100% du ticket modérateur |
| SOINS DENTAIRES remboursés par la Sécurité Sociale | 100% des frais réels pour la fraction des frais n'excédant pas 200% de la Base de Remboursement de la Sécurité Sociale + 50% des frais réels pour la fraction des frais comprise entre 200% et 350% de la Base de Remboursement de la Sécurité Sociale | 100% des frais réels pour la fraction des frais n'excédant pas 250% de la Base de Remboursement de la Sécurité Sociale + 50% des frais réels pour la fraction des frais comprise entre 250% et 400% de la Base de Remboursement de la Sécurité Sociale | 100% des frais réels pour la fraction des frais n'excédant pas 350% de la Base de Remboursement de la Sécurité Sociale + 50% des frais réels pour la fraction des frais comprise entre 350% et 500% de la Base de Remboursement de la Sécurité Sociale |
| PROTHESES DENTAIRES remboursées ou non (1) par la Sécurité Sociale et inscrites à la nomenclature Sécurité Sociale | Aucun remboursement pour la fraction des frais réels au-delà de 350% de la Base de Remboursement de la Sécurité Sociale | Aucun remboursement pour la fraction des frais réels au-delà de 400% de la Base de Remboursement de la Sécurité Sociale | Aucun remboursement pour la fraction des frais réels au-delà de 500% de la Base de Remboursement de la Sécurité Sociale |
| ORTHODONTIE remboursée ou non par la Sécurité Sociale (2) | | | |
| IMPLANT DENTAIRE | NEANT | NEANT | 300 € par implant. Garantie limitée à 2 implants par an et par bénéficiaire |
| (1) Prothèses non remboursées Sécurité Sociale : Sont concernées uniquement les couronnes sur dent vivante. La prestation est effectuée sur la Base de Remboursement de la Sécurité Sociale reconstituée (107,50 euros). | | | |
| (2) Limitation à 6 semestres pour l'orthodontie non remboursée Sécurité Sociale. La prestation est effectuée sur la Base de Remboursement de la Sécurité Sociale reconstituée (193,50 euros) | | | |
| (*) en complément des prestations de la Sécurité Sociale et remboursements opérés au titre du contrat socle dans la limite des frais réels | | | |



HE AKC

| NATURE DE L'ACTE | LIBELLE DES PRESTATIONS (*) | | |
|---|---|---|---|
| | FORMULE ESSENTIELLE | FORMULE SERENITE | FORMULE CONFORT |
| APPAREILLAGE – ORTHOPEDIE – PROTHESES AUDITIVES – PROTHESES FACIALES AUTRES QUE PROTHESES DENTAIRES | 200% de la Base de Remboursement Sécurité Sociale moins le remboursement de la sécurité sociale | 400% de la Base de Remboursement Sécurité Sociale moins le remboursement de la sécurité sociale | 600% de la Base de Remboursement Sécurité Sociale moins le remboursement de la sécurité sociale |
| TRANSPORT | 100% du ticket modérateur | 100% du ticket modérateur | 100% du ticket modérateur |
| CONSULTATIONS remboursées par la Sécurité Sociale | Intervention limitée dans la limite de 6% du Plafond Mensuel de la Sécurité Sociale, par consultation. Les frais médicaux liés à la cure sont également remboursés en sus des autres médicaux courants. | Intervention limitée dans la limite de 6% du Plafond Mensuel de la Sécurité Sociale, par consultation. Les frais médicaux liés à la cure sont également remboursés en sus des autres médicaux courants. | Intervention limitée dans la limite de 6% du Plafond Mensuel de la Sécurité Sociale, par consultation. Les frais médicaux liés à la cure sont également remboursés en sus des autres médicaux courants. |
| HOSPITALISATION MEDICALE, CHIRURGICALE OU OBSTETRICALE : (voir exclusions dans notre contrat) | | | |
| § Frais de séjour | 100% du ticket modérateur + 100% de la Base de Remboursement de la Sécurité Sociale | 100% du ticket modérateur + 200% de la Base de Remboursement de la Sécurité Sociale | 100% du ticket modérateur + 300% de la Base de Remboursement de la Sécurité Sociale |
| § Honoraires Praticiens OPTAM/OPTAM-CO | 100% du ticket modérateur + 100% de la Base de Remboursement de la Sécurité Sociale | 100% du ticket modérateur + 200% de la Base de Remboursement de la Sécurité Sociale | 100% du ticket modérateur + 300% de la Base de Remboursement de la Sécurité Sociale |
| § Honoraires Praticiens NON OPTAM/NON OPTAM-CO | 100% du ticket modérateur + 100% de la Base de Remboursement de la Sécurité Sociale | 100% du ticket modérateur + 100% de la Base de Remboursement de la Sécurité Sociale | 100% du ticket modérateur + 100% de la Base de Remboursement de la Sécurité Sociale |
| § Forfait journalier hospitalier | 100% du forfait en vigueur | 100% du forfait en vigueur | 100% du forfait en vigueur |
| § Chambre Particulière | 2% du Plafond Mensuel de la Sécurité Sociale par jour | 3,00% du Plafond Mensuel de la Sécurité Sociale par jour | 3,00% du Plafond Mensuel de la Sécurité Sociale par jour |
| § Frais d'accompagnant (enfant moins de 12 ans) | 2% du Plafond Mensuel de la Sécurité Sociale par jour | 3,00% du Plafond Mensuel de la Sécurité Sociale par jour | 3,00% du Plafond Mensuel de la Sécurité Sociale par jour |
| OPTIQUE | | | |
| § Monture Verres | VOIR GRILLE OPTIQUE | VOIR GRILLE OPTIQUE | VOIR GRILLE OPTIQUE |
| § Lentilles acceptées par la Sécurité sociale | 100% des frais réels | 100% des frais réels | 100% des frais réels |
| § Lentilles remboursées refusées par la Sécurité sociale | 5% du Plafond Mensuel de la Sécurité Sociale par année civile par bénéficiaire | 5% du Plafond Mensuel de la Sécurité Sociale par année civile par bénéficiaire | 5% du Plafond Mensuel de la Sécurité Sociale par année civile par bénéficiaire |
| MATERNITE | | | |
| § Forfait naissance (2) | 6% du Plafond Mensuel de la Sécurité Sociale. Doublé en cas de naissances multiples. | 8% du Plafond Mensuel de la Sécurité Sociale. Doublé en cas de naissances multiples. | 10% du Plafond Mensuel de la Sécurité Sociale. Doublé en cas de naissances multiples. |
| (2) Le forfait est réglé aux prélèvements de l'enfant d'arte de naissance ou au des enfants. | | | |
| (*) en complément des prestations de la Sécurité Sociale et remboursements opérés au titre du contrat sauf dans la limite des frais réels. | | | |

- **Frais médicaux : Grille optique**

| | FORMULE ESSENTIELLE | | FORMULE SERENITE | | FORMULE CONFORT | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | REMBOURSEMENT APGIS (1) | | REMBOURSEMENT APGIS (1) | | REMBOURSEMENT APGIS (1) | |
| | ADULTE | ENFANT | ADULTE | ENFANT | ADULTE | ENFANT |
| MONTURE | 80 EUROS * | 50 EUROS * | 120 EUROS * | 70 EUROS * | 150 EUROS * | 90 EUROS * |
| Verres unifocaux de sphère inférieure ou égale à 6 et cylindre inférieur ou égal à 4 | 70 €/ VERRE * | 70 €/ VERRE * | 90 €/ VERRE * | 80 €/ VERRE * | 115 €/ VERRE * | 100 €/ VERRE * |
| Verres unifocaux de sphère supérieure à 6 ou cylindre supérieur à 4 | 90 €/ VERRE * | 90 €/ VERRE * | 110 €/ VERRE * | 100 €/ VERRE * | 165 €/ VERRE * | 110 €/ VERRE * |
| Verres multifocaux ou progressifs sans cylindre de sphère inférieure ou égale à 6 | 120 €/ VERRE * | 110 €/ VERRE * | 140 €/ VERRE * | 130 €/ VERRE * | 180 €/ VERRE * | 120 €/ VERRE * |
| Verres multifocaux ou progressifs sphéro-cylindres de sphère inférieure ou égale à 8 | 170 €/ VERRE * | 150 €/ VERRE * | 200 €/ VERRE * | 190 €/ VERRE * | 250 €/ VERRE * | 150 €/ VERRE * |
| Autres verres multifocaux ou progressifs | 200 €/ VERRE * | 130 €/ VERRE * | 300 €/ VERRE * | 170 €/ VERRE * | 350 €/ VERRE * | 200 €/ VERRE * |
| (1) Le remboursement intervient en complément du remboursement de la Sécurité Sociale et inclut la prise en charge du ticket modérateur. Le cumul du remboursement de la Sécurité sociale et du remboursement APGIS ne peut en aucun cas dépasser le montant des frais réels. | | | | | | |
| * Limitation de la prise en charge à un équipement tous les 2 ans (composé de 2 verres et une monture) sauf en cas de changement de correction et pour les mineurs auxquels cas les forfaits s'appliquent pour 12 mois. Les périodes s'apprécient à compter de la date d'acquisition de l'équipement optique, total ou partiel. 2 équipements tous les 2 ans peuvent être pris en charge pour les assurés ne portant ou ne souhaitant pas porter de verres progressifs et dont la vue nécessiterait une correction de fois contre de près. | | | | | | |
| En cas d'équipement partiel (ex : changement d'un seul verre ou monture seule), les planchers minima de prise en charge prévus par la circulaire du ministère de la Sécurité Sociale n° DSS/SD2A/SD3C/2015/30 du 30 janvier 2015 sont applicables. | | | | | | |

- **Prévoyance : Cadre**

| PRESTATIONS DECES | REGIME CADRE |
|---|---|
| LIBELLE DES GARANTIES | NIVEAU DES COUVERTURES |
| CAPITAL EN CAS DE DECES OU D'INVALIDITE ABSOLUE ET DEFINITIVE TOUTES CAUSES (*) | |
| Célibataire, Veuf, Divorcé sans enfant à charge<br>Marié, Pacsé, Concubin sans enfant à charge<br>Participant avec un Enfant à charge<br><br>Majoration par enfant supplémentaire à charge | 300 % du traitement de référence TA TB<br>300 % du traitement de référence TA TB<br>350 % du traitement de référence TA TB<br>(dont 50% au titre de l'Enfant à charge)<br>50% du traitement de référence TA TB |
| CAPITAL EN CAS DE DECES OU D'INVALIDITE ABSOLUE ET DEFINITIVE ACCIDENTEL | |
| (capital supplémentaire) | 100% du capital versé en cas de décès ou d'invalidité absolue et définitive toutes causes |
| CAPITAL EN CAS DE DECES DU CONJOINT OU DU PACSE SURVIVANT : DOUBLE EFFET | 100% du capital versé en cas de décès toutes causes |
| ALLOCATION D'OBSEQUES | |
| (décès du salarié, du conjoint, pacsé ou d'un enfant à charge)<br>Salarié<br><br>Conjoint ou Pacsé<br>Enfant à charge | <br>100% du Plafond Mensuel Sécurité sociale<br>inclus dans le capital Décès<br>100% du Plafond Mensuel Sécurité sociale<br>100% du Plafond Mensuel Sécurité sociale |
| La prise en charge de l'Institution est limitée aux frais réellement engagés. | |
| RENTE ANNUELLE D'EDUCATION | |
| Jusqu'au 26ème anniversaire inclus (sous conditions) | 15 % de traitement de référence TA TB<br>La rente est versée par enfant à charge.<br>Elle est : doublée si orphelin de père et de mère<br>triplée si enfant handicapé |

| ARRET DE TRAVAIL du salarié | REGIME CADRE |
|---|---|
| En cas d'arrêt de travail survenu par suite d'une maladie ou d'un accident (y compris maladie et accident professionnels) donnant lieu au paiement par la Sécurité sociale de ses prestations en espèces, il est prévu le versement d'une prestation dans les conditions reprises ci-après : | |
| LIBELLE DES GARANTIES | NIVEAU DE COUVERTURES |
| **FRANCHISE**<br>**Salarié remplissant les conditions pour bénéficier du maintien de salaire prévu par les accords du souscripteur :**<br>- A l'expiration des obligations de l'employeur<br>**Salarié ne remplissant pas les conditions pour bénéficier du maintien de salaire prévu par les accords du souscripteur :**<br>90 jours d'arrêt total de travail continu | |
| INCAPACITE TEMPORAIRE DE TRAVAIL<br>Salarié quelle que soit sa situation familiale | En complément de l'indemnité versée par le Régime Obligatoire<br>25 % du traitement de référence TA et 75 % TB |
| INVALIDITE PERMANENTE DE TRAVAIL<br><br>Si 2ème ou 3ème catégorie d'invalidité ou taux d'incapacité Sécurité sociale au moins égale à 66%<br>Si 1ère catégorie d'invalidité Sécurité sociale ou taux d'incapacité Sécurité sociale compris entre 33 et 66%<br>Si taux d'incapacité Sécurité sociale inférieur à 33% | Versement d'une rente, en complément de celle servie par le Régime Obligatoire, égale à<br><br>25 % du traitement de référence TA et 75 % TB<br><br>16 % du traitement de référence TA et 45 % TB<br><br>néant |

## Article 8.6. ACCORD AMÉLIORANT LES GARANTIES SOCIALES DES SALARIÉS DONT LE MAGASIN HYPERMARCHÉ OU SUPERMARCHÉ CARREFOUR SERAIT CONCERNÉ PAR UN PROJET DE MISE EN LOCATION-GÉRANCE OU DE PASSAGE EN FRANCHISE DU 3 FÉVRIER 2022

### Article 8.6.1. Mise à jour des termes de l'accord relatif aux garanties sociales des salariés dont le magasin hypermarché ou supermarché Carrefour serait concerné par un projet de mise en location-gérance et de passage en franchise

Du fait du remplacement dans toutes les sociétés du Groupe du Comité d'établissement et du CHSCT par le Comité Social et Économique d'Établissement, il est convenu entre les parties que toute référence, dans l'accord relatif aux garanties sociales des salariés dont le magasin hypermarché ou supermarché Carrefour serait concerné par un projet de mise en location-gérance et de passage en franchise, au Comité d'établissement et au CHSCT devra s'entendre comme une référence au Comité Social et Économique d'Établissement.

De la même manière, du fait du remplacement du Comité Central d'Entreprise par le Comité Social et Économique Central, il est convenu entre les parties que toute référence, dans l'accord relatif aux garanties sociales des salariés dont le magasin hypermarché ou supermarché Carrefour serait concerné par un projet de mise en location-gérance et de passage en franchise, au Comité Central d'Entreprise devra s'entendre comme une référence au Comité Social et Économique Central.

Par ailleurs, toutes les sociétés entrant dans le périmètre du présent accord disposant d'un Comité Social et economique, il y a lieu de supprimer le 5ème alinéa de l'article 2.2.2 « Délai de la procédure d'information et de consultation du CSE d'établissement » de l'accord relatif aux garanties sociales des salariés dont le magasin hypermarché ou supermarché Carrefour serait concerné par un projet de mise en location-gérance et de passage en franchise.

Enfin, les parties conviennent que

- la société Super Azur ne comptant plus de magasin intégré, toute référence dans l'accord à cette société sera nulle et non avenue ;
- le site internet « Rue du commerce » n'étant plus intégré au Groupe Carrefour, toute référence dans l'accord à ce dernier sera nulle et non avenue.

### Article 8.6.2. Entretien individuel

*Les dispositions du présent article révisent et se substituent intégralement à celles de l'article 2.3.3 « Entretien individuel » de l'accord relatif aux garanties sociales des salariés dont le magasin hypermarché ou supermarché Carrefour serait concerné par un projet de mise en location-gérance et de passage en franchise.*

Les salariés appartenant au magasin concerné par un projet de location-gérance ou de franchise pourront solliciter la tenue d'un entretien avec le service Ressources Humaines.

Au cours de cet entretien, le salarié aura la possibilité de demander sa mutation au sein d'un autre magasin des sociétés Carrefour Hypermarchés, Hyperadour, et SDNH ou des sociétés CSF ou Superadour, sous réserve de remplir les conditions cumulatives suivantes :

- être affecté au magasin concerné par le projet de mise en location-gérance ou de passage en franchise ;
- totaliser au moins 5 ans d'ancienneté continue au sein du Groupe Carrefour appréciés à la date prévisible de la mise en location-gérance ou de franchise du magasin.

La demande de mutation devra être faite par écrit dans les 30 jours suivant l'achèvement des procédures d'information et de consultation du CSE d'établissement sur le projet. Elle devra indiquer la nature du poste ainsi que le magasin et/ou la zone géographique souhaités (ville et/ou département).

Ces demandes seront examinées en priorité au regard des postes disponibles, sous réserve néanmoins de l'obligation de reclassement fixée par la loi des sociétés vis-à-vis de salariés placés dans certaines situations (exemple : priorités en cas de PDV/PSE).

En outre, avant la date de mise en location-gérance du magasin intégré ou de son passage en franchise, les collaborateurs soumis à une clause de mobilité seront prioritairement reçus en entretien pour les postes vacants sur lesquels ils auront postulé sur l'ensemble du périmètre du Groupe.

En tout état de cause, les mutations qui pourraient intervenir dans ce cadre ne pourront pas excéder 30% de l'effectif CDI du magasin tel que présenté dans la note d'information prévue à l'article 2.2.1, et ce afin de garantir la continuité de l'exploitation du magasin postérieurement à sa mise en location-gérance ou franchise.

Un critère d'ordre relatif à l'ancienneté la plus élevée sera appliqué au cas où le nombre de demandes dépasse le pourcentage de 30% visé ci-dessus.

En tout état de cause, si la mutation du salarié n'a pas eu lieu avant la date de passage du magasin en location-gérance ou en franchise, le contrat de travail du salarié sera automatiquement transféré en application de l'article L.1224-1 du Code du travail.

### Article 8.6.3. Sort des accords collectifs

*Les dispositions du présent article révisent et se substituent intégralement à celles de l'article 4.1 « Sort des accords collectifs » de l'accord relatif aux garanties sociales des salariés dont le magasin hypermarché ou supermarché Carrefour serait concerné par un projet de mise en location-gérance et de passage en franchise.*

Les accords collectifs d'entreprise en vigueur au sein du magasin intégré à la date de la mise en location-gérance ou de passage en franchise continueront à produire leurs effets pendant une durée de 15 mois (3 mois de préavis suivi du délai légal de survie des accords de 12 mois) en application de l'article L.2261-14 du Code du travail.

Pendant cette durée, les salariés dont le contrat de travail aura été transféré en vertu de l'article L.1224-1 du Code du travail continueront de bénéficier de l'ensemble des accords d'entreprise qui leur étaient applicables lorsqu'ils étaient salariés des hypermarchés intégrés ou des salariés de magasins supermarchés intégrés.

Au cours de cette période de 15 mois, un accord de substitution pourra toutefois être négocié entre les organisations syndicales représentatives au sein du magasin et le repreneur afin de prévoir la poursuite de ces accords ou encore afin de les aménager.

A cet égard, il est précisé que le repreneur d'un hypermarché devra, avant l'expiration de cette période de 15 mois, de sa propre initiative, ouvrir une négociation d'un accord de substitution avec les organisations syndicales représentatives au sein du magasin.

S'agissant des magasins sans délégué syndical, il est rappelé que, en l'état de la législation, le repreneur peut négocier un accord de substitution avec un ou plusieurs salariés expressément mandatés par un ou plusieurs syndicats représentatifs dans la branche ou, à défaut, au niveau national et interprofessionnel, ou avec un ou plusieurs élus titulaires du CSE, mandatés ou non.

### Article 8.6.4. Complémentaire Santé

*Les dispositions du présent article révisent et se substituent intégralement à celles de l'article 4.2.1 « Complémentaire Santé » de l'accord relatif aux garanties sociales des salariés dont le magasin hypermarché ou supermarché Carrefour serait concerné par un projet de mise en location-gérance et de passage en franchise.*

L'engagement à faire bénéficier les salariés transférés et les futurs embauchés d'un régime collectif et obligatoire de remboursement de frais de santé (« mutuelle »).

A cette fin, le locataire-gérant ou le franchisé pourra soit :

- souscrire un contrat d'assurance « Formule Equilibre » auprès de l'APGIS, couvrant le salarié et ses ayants droits. Dans ce cadre, les salariés auront également la possibilité de souscrire à deux options facultatives « Sérénité » ou « Confort » leur permettant, ainsi qu'à leurs ayants droits, de bénéficier de meilleurs remboursements sur certains postes.

  Pour rappel, les tableaux des garanties de la formule « Equilibre » et des options « Sérénité » et « Confort » sont annexés à l'accord initial.

- souscrire un contrat d'assurance auprès de tout autre organisme de son choix. Il devra alors s'assurer que ce contrat est au moins aussi favorable que l'offre proposée par l'APGIS, ce qui supposera notamment :

  - que le contrat d'assurance « de base » offre des garanties au mois identiques à celles proposées dans le cadre de la formule « Equilibre » du contrat APGIS ;

  - que ledit contrat couvre le salarié et ses ayants-droit ;

  - que les salariés aient la possibilité de souscrire à titre facultatif à au moins une option (ou un contrat dit « surcomplémentaire » améliorant le niveau des prestations sur des postes tel que décret dans les options « Sérénité » et « Confort » proposée par l'APGIS.

Dans tous les cas, le locataire-gérant ou le franchisé s'engage à financer au moins 50% du coût total du contrat « de base » couvrant les salariés et leurs ayants droit.

Compte tenu de la connaissance qu'a l'APGIS des populations de collaborateurs au sein des hypermarchés et supermarchés Carrefour, de la bonne adéquation de ses offres, et de la qualité de ses prestations, les Directions des hypermarchés Carrefour et des supermarchés Carrefour s'engagent à organiser une communication entre les futurs locataires gérants ou franchisés et l'APGIS.

### Article 8.6.5. PRÉVOYANCE DÉCÈS INVALIDITÉ ET INCAPACITÉ TEMPORAIRE

*Les dispositions du présent article révisent et se substituent intégralement à celles de l'article 4.2.2 « Prévoyance décès invalidité et incapacité temporaire » de l'accord relatif aux garanties sociales des salariés dont le magasin hypermarché ou supermarché Carrefour serait concerné par un projet de mise en location-gérance et de passage en franchise.*

L'engagement de faire bénéficier les salariés dont le contrat de travail a été transféré et les futurs embauchés d'un régime collectif et obligatoire de prévoyance décès invalidité et incapacité temporaire reprenant l'ensemble des risques couverts par le contrat Carrefour cadres et non-cadres applicable à la date du transfert des salariés en location-gérance ou en franchise : Capital décès, allocation obsèques, rente éducation, arrêt de travail, invalidité permanente.

Pour rappel, les tableaux des garanties du régime spécifique tel que décrit ci-dessus sont annexés à l'accord initial.

Compte tenu de la connaissance qu'a l'APGIS des populations de collaborateurs au sein des hypermarchés et supermarchés Carrefour, de la bonne adéquation de ses offres, et de la qualité de ses prestations, les Directions des hypermarchés Carrefour et des supermarchés Carrefour s'engagent à organiser une communication entre les futurs locataires gérants ou franchisés et l'APGIS.

### Article 8.6.6. Epargne Salariale

*Les dispositions du présent article révisent et se substituent intégralement à celles de l'article 4.2.7 « Epargne Salariale : PEE/PERCO* » de l'accord relatif aux garanties sociales des salariés dont le magasin hypermarché ou supermarché Carrefour serait concerné par un projet de mise en location-gérance et de passage en franchise.*

#### 8.6.6.1. PEE/PEI

Dans les établissements de plus de 50 salariés, compte tenu de l'attachement des salariés Carrefour au maintien et au suivi de leur Epargne Salariale, il sera demandé au locataire-gérant ou au franchisé de créer son propre PEE en disposant de 3 fonds communs de placement fonctionnant en fonds « miroirs » par rapport aux fonds Carrefour afin de faciliter les transferts d'épargne salariale (un fonds Actions, un fonds mixte solidaire et un fonds monétaire).

Le locataire-gérant ou le franchisé pourra bénéficier de frais de gestion négociés pour les franchisés et les locataires gérants auprès de Natixis InterEpargne.

Il conservera néanmoins le choix de son prestataire dans ce domaine.

Dans les établissements de moins de 50 salariés, le locataire-gérant ou le franchisé pourra souscrire, s'il le souhaite, au règlement d'un PEI auprès de l'un des partenaires de Carrefour en matière d'épargne salariale. Dans cette optique, les Directions des hypermarchés Carrefour et des supermarchés Carrefour s'engagent à organiser une communication entre les futurs locataires gérants ou franchisés et les partenaires de Carrefour en matière d'épargne salariale, afin que ces derniers puissent présenter leur offre et leur proposer une formule d'accord type.

Le locataire-gérant ou le franchisé conservera le choix de son prestataire dans ce domaine.

#### 8.6.6.2. PERCOL/PERCOL-I

Dans les établissements de plus de 50 salariés, il devra négocier la création d'un PERCOL dans les conditions légales en vigueur.

Dans les établissements de moins de 50 salariés, le locataire-gérant ou le franchisé pourra souscrire, s'il le souhaite, au règlement d'un PERCOL-I auprès de l'un des partenaires de carrefour en matière d'épargne salariale. Dans cette optique, les Directions des hypermarchés Carrefour et des supermarchés Carrefour s'engagent à organiser une communication entre les futurs locataires gérants ou franchisés et les partenaires de Carrefour en matière d'épargne salariale, afin que ces derniers puissent présenter leur offre et leur proposer une formule d'accord type.

Le locataire-gérant ou le franchisé conservera le choix de son prestataire dans ce domaine.

#### 8.6.6.3. Intéressement collectif

Dans les établissements de moins de 50 salariés, le locataire-gérant ou le franchisé, s'il décide de mettre en place un dispositif d'intéressement collectif, pourra s'appuyer, s'il le souhaite, sur l'expertise de l'un des partenaires de Carrefour en matière d'épargne salariale. Dans cette optique, les Directions des hypermarchés Carrefour et des supermarchés Carrefour s'engagent à organiser une communication entre les futurs locataires gérants ou franchisés et les partenaires de Carrefour en matière d'épargne salariale, afin que ces derniers puissent présenter leur offre et leur proposer une formule d'accord type.

Le locataire-gérant ou le franchisé conservera le choix de son prestataire dans ce domaine.

### Article 8.6.7. FORMATION

*Il est créé un nouvel article 4.2.10 « Formation » au sein de l'accord relatif aux garanties sociales des salariés dont le magasin hypermarché ou supermarché Carrefour serait concerné par un projet de mise en location-gérance et de passage en franchise.*

Afin de leur permettre d'avoir accès à des formations dispensées par Carrefour, les Directions des hypermarchés Carrefour et des supermarchés Carrefour s'engagent à donner accès, aux locataires-gérants ou franchisés qui le souhaitent, au catalogue des formations Carrefour qui leur sont ouvertes à titre gratuit ou avec participation financière.

Par ailleurs, les Directions des hypermarchés Carrefour et des supermarchés Carrefour s'engagent à mettre à disposition des locataires-gérants ou franchisés un document rappelant les fonds mobilisables au titre du financement de la formation professionnelle.

### Article 8.6.8. Durée du congé de fin de carrière LGF

*Les dispositions du présent article révisent et se substituent intégralement à celles de l'article 2 « Salariés bénéficiaires » de l'accord instituant un congé de fin de carrière pour les salariés dont le magasin hypermarché ou supermarché Carrefour serait concerné par un projet de mise en location-gérance ou de passage en franchise.*

Le Congé Fin de Carrière LGF est ouvert, sur la base du volontariat, aux salariés répondant aux conditions suivantes :

- travailler dans un magasin hypermarchés ou supermarchés faisant l'objet d'un projet de mise en location-gérance ou de passage en franchise (c'est-à-dire dans un magasin dont le projet de mise en location-gérance ou de passage en franchise a été annoncé à l'instance paritaire de dialogue et de concertation sur la location-gérance et la franchise mise en place par l'accord collectif de groupe du 4 juillet 2019 (ci-après « **l'instance paritaire** ») ;
- ne pas être en cours de préavis ;
- ne pas avoir signé une convention de rupture conventionnelle homologuée « individuelle », telle que visée aux articles L.1237-11 du Code du travail ;
- justifier d'une ancienneté de 5 années au sein du groupe Carrefour à la date d'entrée en Congé Fin de Carrière LGF ;
- ne pas avoir été reconnu invalide de 2ème ou 3ème catégorie par la Sécurité Sociale ;
- être en mesure de liquider leur pension de retraite de la Sécurité Sociale à taux plein dans un délai maximum de 30 mois suivants la date d'entrée en Congé Fin de Carrière LGF ;
- s'engager à liquider leur pension de retraite de la Sécurité Sociale à la date à laquelle ils seront en mesure d'en bénéficier à taux plein (cette date étant déterminée au regard de la législation en vigueur à la date de signature du présent accord).

### Article 8.6.9. Dépôt des candidatures au Congé de Fin de Carrière LGF

*Les dispositions du présent article révisent et se substituent intégralement à celles de l'article 3 « Dépôt des candidatures » de l'accord instituant un congé de fin de carrière pour les salariés dont le magasin hypermarché ou supermarché Carrefour serait concerné par un projet de mise en location-gérance ou de passage en franchise.*

**Modalités**

Le salarié souhaitant bénéficier du Congé Fin de Carrière LGF devra déposer son formulaire de candidature contre récépissé auprès du service RH de l'établissement dont il relève, accompagnée d'un relevé de carrière de l'assurance vieillesse. Un formulaire type sera mis à disposition des salariés à cette fin.

**Période de dépôt des candidatures**

Les candidatures pourront être déposées pendant une période maximum de 6 semaines[15] à compter du lancement de la procédure d'information-consultation[16] du CSE sur le projet de mise en location-gérance ou de passage en franchise du magasin concerné.

Toutefois, à titre exceptionnel, et pour donner le plein effet au présent accord, pour les magasins pour lesquels le délai de dépôt des candidatures au Congé Fin de Carrière LGF est déjà expiré, un nouveau délai de dépôts des candidatures sera ouvert pour les collaborateurs éligibles au Congé Fin de Carrière LGF selon les nouvelles conditions énoncées ci-dessus.

Ce nouveau délai sera ouvert à compter de la date de signature du présent accord et jusqu'au 11 février 2022 (candidatures accompagnées de l'ensemble des documents nécessaires).

### Article 8.6.10. Date d'entrée en congé de fin de carrière LGF

*Les dispositions du présent article révisent et se substituent intégralement à celles de l'article 5 « Dépôt des candidatures » de l'accord instituant un congé de fin de carrière pour les salariés dont le magasin hypermarché ou supermarché Carrefour serait concerné par un projet de mise en location-gérance ou de passage en franchise.*

La date d'entrée en Congé Fin de Carrière LGF correspond à la date à partir de laquelle le salarié sera dispensé d'exercer son activité tout en bénéficiant de l'allocation de remplacement visée ci-dessous.

Elle intervient la veille (au soir) de la date d'effet de la mise en location-gérance ou du passage en franchise du magasin d'appartenance (sauf accord de la Direction pour une entrée dans le dispositif à une date antérieure, en fonction des contraintes d'exploitation du magasin concerné et dans le respect du délai maximum de 30 mois rappelé ci-dessous).

[15] Exemple : si la procédure d'information-consultation est lancée le mardi 2 mars, le délai de 6 semaines expirera le lundi 12 avril à minuit

[16] Lancement de la procédure d'information-consultation = transmission de la note d'information au CSE

En tout état de cause, la date d'entrée en Congé Fin de Carrière LGF ne peut être :

- ni postérieure à la date d'effet de la mise en location-gérance ou du passage en franchise du magasin d'appartenance ;
- ni antérieure à une période de 30 mois avant la date à laquelle le salarié pourra bénéficier de sa pension de retraite de la Sécurité Sociale à taux plein.

## Article 8.7. ACCORD RELATIF AUX GARANTIES SOCIALES DES SALARIÉS DONT LE MAGASIN HYPERMARCHÉ OU SUPERMARCHÉ CARREFOUR SERAIT CONCERNE PAR UN PROJET DE MISE EN LOCATION GÉRANCE ET DE PASSAGE EN FRANCHISE DU 1ER AVRIL 2026

**Accord relatif aux garanties sociales des salariés dont le magasin hypermarché ou supermarché Carrefour serait concerné par un projet de mise en location-gérance et de passage en franchise**

**ENTRE LES SOUSSIGNÉES :**

Les Sociétés listées dans le champ d'application du présent accord, représentées par Madame Marie-Hélène CHAVIGNY, agissant en qualité de Directrice des Ressources Humaines Opérations France et des Relations Sociales France et Groupe,

**D'une part,**

**ET**

Les Organisations Syndicales Représentatives au niveau du Groupe CARREFOUR en France prises en la personne de leurs représentants dûment habilités à cet effet :

- La Fédération des Services / Confédération Française Démocratique du Travail (C.F.D.T), représentée par Monsieur Erwanig LE ROUX, Délégué Syndical de Groupe,
- Le Syndicat National de l'Encadrement du Groupe Carrefour – La Confédération Française de l'Encadrement / Confédération Générale des Cadres (SNEC – C.F.E./C.G.C.), représenté par Monsieur Yannick TRICO, Délégué Syndical de Groupe,
- La Fédération Commerce – Distribution – Services / Confédération Générale du Travail (C.G.T.), représentée par Madame Zohra DIRHOUSSI, Déléguée Syndicale de Groupe,
- La FGTA-FO / Force Ouvrière (FGTA/FO), représentée par Monsieur Cyril BOULAY, Délégué Syndical de Groupe,

**D'autre part,**

**<u>Préambule</u>**

- Dans le cadre de la transformation de leur modèle opérationnel, les enseignes Carrefour et Carrefour Market adaptent régulièrement leur mode de gestion pour répondre aux nouveaux enjeux de la distribution.

Ainsi, des modes alternatifs d'exploitation des magasins ont été mis en œuvre ces dernières années, se traduisant par le passage de certains magasins intégrés, hypermarchés et supermarchés, en location-gérance ou en franchise.

Afin d'améliorer les garanties sociales des salariés des magasins intégrés concernés par un passage en location-gérance ou en franchise, la Direction et les organisations syndicales représentatives ont conclu plusieurs accords collectifs destinés à construire un ensemble cohérent de mesures sociales d'accompagnement.

Il est rappelé que l'implication des organisations syndicales dans la négociation et la signature de ces accords collectifs ne préjugent en rien de leur adhésion à l'utilisation de ce mode de gestion qui relève de la seule stratégie de l'entreprise définie au regard de l'évolution économique du modèle des hypermarchés et des supermarchés.

- Suite à la demande de plusieurs organisations syndicales, la Direction a accepté d'ouvrir de nouvelles négociations en vue d'adapter et d'améliorer l'accord du 7 juin 2018 relatif aux garanties sociales des salariés concernés par un passage de leur magasin en Location-Gérance ou en Franchise et son avenant du 3 février 2022.

Dans le cadre de ces négociations, les parties se sont réunies les 29 avril, 23 octobre, 26 novembre 2025, 26 mars et 31 mars 2026 et sont parvenues au présent accord, dont l'objet est de répondre au souci exprimé par les organisations syndicales d'améliorer l'accompagnement social des salariés concernés par une opération de Location-Gérance ou de passage en Franchise par l'octroi d'un certain nombre de garanties communes.

- Dans un souci de lisibilité, elles ont souhaité intégrer les modifications apportées à l'accord du 7 juin 2018 dans un accord s'y substituant intégralement.

Le présent accord constitue ainsi un avenant de révision annulant et remplaçant les dispositions de l'accord du 7 juin 2018 et son avenant du 3 février 2022, pour les magasins intégrés dont la procédure de consultation relative au projet de passage en location-gérance ou en franchise commencera à compter de sa signature.

Il n'a pas d'effet rétroactif et n'est donc pas applicable aux magasins passés en location gérance ou en franchise antérieurement à son entrée en vigueur (les acquis issus de l'accord du 7 juin 2018 et son avenant du 3 février 2022 continuent à s'appliquer à ces magasins).

## 1. Champ d'application et objet

Le présent accord s'applique aux sociétés suivantes :

- Carrefour Hypermarchés, SDNH, Cora et Covicar 71, pour le périmètre des hypermarchés ;
- CSF et Covicar 72, pour le périmètre des supermarchés.

Il a pour objet :

- De définir la procédure d'information et de consultation des instances représentatives du personnel des sociétés concernées, à l'occasion des projets de passage en Location-gérance ou en Franchise portant sur un établissement intégré sous format hypermarché ou supermarché, appartenant auxdites sociétés et ;
- De fixer des garanties sociales complémentaires à celles prévues par la loi au bénéfice des salariés des sociétés concernées, dont le contrat de travail est transféré auprès d'un locataire-gérant ou d'un franchisé au titre de l'article L. 1224-1 du code du travail.

En parallèle, les Parties sont convenues d'intégrer les sociétés Cora, Covicar 71 et Covicar 72 dans le champ d'application des accords relatifs, d'une part, au congé de fin de carrière pour les salariés dont le magasin hypermarché ou supermarché Carrefour serait concerné par un projet de mise en location-gérance ou de passage en franchise, et, d'autre part, à l'instance paritaire de dialogue et de concertation sur la location gérance et la franchise chez Carrefour. Des avenants aux dits accords seront proposés à cette fin par la Direction.

## 2. Information et consultation des instances représentatives du personnel

Le recours, par les sociétés entrant dans le champ d'application du présent accord, à la location-gérance ou à la franchise nécessite :

- D'une part, **l'information et la consultation préalable du CSEC** sur le principe du recours à ce mode d'exploitation ; cette information et consultation ponctuelle étant réalisée lorsqu'une société projette, pour la première fois, de passer un de ses magasins intégrés en Location-gérance ou en Franchise (**2.1**) ;
- D'autre part, **l'information et la consultation préalable du CSE de l'établissement** intégré directement concerné par un projet de passage en location-gérance ou en franchise (**2.2**).

### 2.1. Information et consultation du Comité Social et Economique Central (CSEC) sur le principe du recours à la location-gérance ou à la franchise

Il est rappelé que les sociétés CSF, SDNH et Carrefour Hypermarchés ont déjà recours à la location-gérance et à la franchise depuis plusieurs années, de sorte qu'elles ne sont pas concernées par les dispositions qui suivent, relatives à la consultation du CSEC.

Les sociétés Cora, Covicar 71 et Covicar 72 devront, avant tout recours au mode d'exploitation de location-gérance ou de la franchise, procéder à la consultation préalable de leur CSEC.

A cette fin, une note d'information sera remise aux membres du CSEC, comprenant :

- Un exposé des raisons pour lesquelles le recours à la location-gérance ou à la franchise est envisagé ;
- Une présentation des conséquences sociales du passage d'un magasin intégré en location-gérance ou en franchise (en particulier les conséquences du transfert automatique des contrats de travail au titre de l'article L. 1224-1 du code du travail) ;
- Un rappel des garanties sociales complémentaires issues du dispositif conventionnel en vigueur et ;

- Une évaluation prévisionnelle des risques professionnels liés au passage d'un magasin intégré en location-gérance ou en franchise, ainsi que les mesures de prévention associées.

Les parties considèrent que le contenu défini ci-dessus est de nature à permettre au CSEC d'émettre un avis éclairé sur le principe du recours à la location-gérance ou à la franchise.

Le délai de consultation du CSEC est fixé à 1 mois, porté à 2 mois en cas de désignation d'un expert en application de l'article 2.3 du présent accord, courant à compter de la date de remise de la note d'information aux membres du CSEC.

### 2.2. Information et consultation du Comité Social et Économique d'établissement (CSE d'établissement) lors de chaque passage de magasin intégré en location-gérance ou en franchise

Tout projet de mise en location-gérance ou en franchise d'un magasin intégré de l'une des sociétés entrant dans le champ d'application du présent accord devra faire l'objet d'une procédure préalable d'information et de consultation du CSE de l'établissement concerné dans les conditions suivantes.

La procédure d'information-consultation du CSE d'établissement d'un magasin pressenti pour passer en location-gérance ou en franchise sera initiée lorsque le projet sera suffisamment abouti, c'est à dire lorsque l'identité du locataire-gérant ou du franchisé sera connue.

Pour la 1ère année de mise en œuvre dans les sociétés Cora, Covicar 71 et Covicar 72, cette procédure d'information-consultation des CSE sera engagée au plus tôt un mois après le début de l'information-consultation du CSEC prévue au 2.1. ci-dessus de sorte que le CSE d'établissement concerné puisse, s'il le souhaite, disposer du rapport d'expertise visé au 2.3 ci-dessous lors de sa propre consultation.

Dans le cadre de cette procédure d'information-consultation, deux réunions du CSE d'établissement seront organisées, espacées d'un délai minimum de 15 jours calendaires, dans le respect du délai de consultation visé ci-dessous.

Afin de permettre au CSE d'émettre un avis éclairé, une note d'information sera remise aux membres de l'instance. Cette note comportera les éléments suivants :

- Un rappel du contexte et de la motivation du projet : raisons et enjeux de la stratégie pour le magasin concerné ;
- Une présentation de la situation économique et commerciale du magasin et de son évolution sur les 3 derniers exercices (lorsqu'un tel historique existe) ;
- Une présentation du repreneur envisagé incluant, dans la mesure du possible, le nom de la société du repreneur envisagé ;
- Un rappel des données sociales du magasin : effectifs, CDI/CDD, ancienneté des salariés… ;
- Un exposé des conséquences sociales et environnementales prévisibles du projet de passage du magasin en location-gérance ou en franchise ;
- Une évaluation des risques professionnels et une présentation des mesures de prévention associées, faisant apparaître les éventuelles adaptations au contexte local, par rapport à l'évaluation et aux mesures présentées au CSEC ;
- Et un planning prévisionnel du projet de passage du magasin en Location-gérance ou en Franchise.

Cette note d'information sera accompagnée d'un projet de mise à jour du DUERP du magasin concerné ou, selon le cas, du DUERP « Local » au sens de l'accord collectif relatif à la santé, la prévention et la qualité de vie au travail et des conditions de travail au sein de Carrefour France (ci-après, le « DUERP »), ce qui permettra d'engager en parallèle la procédure d'information et de consultation sur cette mise à jour.

Les parties considèrent que le contenu défini ci-dessus est de nature à permettre au CSE d'établissement d'émettre un avis éclairé sur le projet de passage en location-gérance ou en franchise, ainsi que sur le projet de mise à jour du DUERP.

Afin que les membres du comité puissent prendre connaissance des informations transmises, un délai de 10 jours calendaires sera respecté entre la date d'envoi de la convocation à la première réunion du CSE, à laquelle sera annexée la note d'information et le projet de mise à jour du DUERP visés ci-dessus, et la date de tenue de cette première réunion.

La première réunion du CSE d'établissement sera consacrée à l'examen de la note d'information et aux questions/réponses des membres de l'instance.

Si les membres du CSE d'établissement souhaitent obtenir des informations complémentaires ou poser des questions qui ne l'auraient pas été lors de la première réunion, ils pourront transmettre au Président de l'instance, par l'intermédiaire du Secrétaire, la liste précise des informations souhaitées ou des questions complémentaires dans un délai maximum de 10 jours calendaires suivant la date de la première réunion du CSE d'établissement.

La direction adressera alors les informations complémentaires demandées (ou, le cas échéant, les raisons pour lesquelles elles ne peuvent pas être fournies) ainsi que les réponses aux questions posées au plus tard 3 jours avant la seconde réunion du CSE d'établissement.

A la suite de la première réunion du CSE d'établissement, une réunion de la CSSCT de l'établissement sera organisée, afin de recueillir la contribution des représentants du personnel sur l'évaluation des risques professionnels, les mesures de prévention envisagées et leur formalisation dans le DUERP.

La seconde réunion du CSE d'établissement sera consacrée à la poursuite des débats, à l'intervention du futur locataire-gérant ou franchisé (sous réserve qu'il ne soit pas déjà intervenu dans la procédure d'information consultation du CSE d'établissement) – qui pourra répondre à cette occasion aux questions posées relevant de sa compétence – ainsi qu'à la remise de l'avis de l'instance sur le projet de passage en location-gérance ou en franchise d'une part, et sur le projet de mise à jour du DUERP d'autre part.

En application des articles L. 2312-15 et L. 2312-55 du code du travail :

- le délai maximum dont dispose le CSE d'établissement pour rendre son avis sur le projet de passage en location-gérance ou en franchise est d'un mois débutant à la date de remise de la note d'information visée ci-dessus ;
- le délai maximum dont dispose le CSE d'établissement pour rendre son avis sur le projet de mise à jour du DUERP est d'un mois débutant à la date de remise du projet de mise à jour du DUERP visé ci-dessus.

A toutes fins utiles, il est précisé que le présent accord constitue l'accord visé aux articles L. 2312-16 et R. 2312-6 du code du travail.

A la suite de la seconde réunion, les membres du CSE d'établissement seront régulièrement tenus informés de l'état d'avancement du projet, jusqu'à sa prise d'effet effective.

### 2.3. Droit à expertise

Le droit à une expertise constitue une prérogative exclusive du CSEC des sociétés concernées par les passages de magasins intégrés en location-gérance ou en franchise.

Il est rappelé que cette prérogative a déjà été mise en œuvre par le CSEC des sociétés ayant recours depuis plusieurs années à la location-gérance et la franchise.

A l'occasion de la procédure de consultation sur le principe du recours à la location gérance et à la franchise, les CSEC des sociétés Covicar 71, Covicar 72 et Cora pourront, lors de la 1ère réunion, diligenter une expertise prise en charge par l'entreprise, portant sur l'ensemble des conséquences économiques et sociales du passage d'un magasin intégré en location gérance ou en franchise.

Dans cette hypothèse, l'expert communiquera son rapport au CSEC concerné au plus tard quinze jours calendaires avant l'expiration du délai de consultation mentionné à l'article 2.1 ci-dessus. S'ils le souhaitent, les membres du CSE d'établissement pourront également solliciter auprès du CSEC la transmission de ce rapport afin d'en disposer dans le cadre de leur propre consultation.

## 3. Moyens accordés aux organisations syndicales représentatives des sociétés ayant recours pour la première fois à la location-gérance ou à la franchise

Afin d'accompagner les membres des délégations syndicales dans la prise de connaissance des éléments des dossiers et dans la préparation des réunions relatives au principe du recours à la Location-gérance ou à la Franchise, chaque organisation syndicale représentative au niveau des sociétés concernées pourra bénéficier des moyens suivants :

- un forfait d'heures de délégation supplémentaires, de 14 heures pour chaque membre de la délégation syndicale ;
- et/ou le recours à un expert choisi par elle avec un budget pris en charge par la direction à hauteur de 2.500 €.

En outre, au cours de la procédure de consultation du CSEC sur le principe du recours à la location-gérance ou à la franchise (cf. 2.1 supra), chaque organisation syndicale pourra organiser deux réunions préparatoires pour l'élaboration de ses propositions d'accompagnement.

Le temps passé à ces réunions sera payé comme du temps de travail, dans la limite de six participants par organisation syndicale.

Ces mesures prendront fin après la consultation des CSEC des sociétés concernées sur le principe du recours à la location-gérance ou à la franchise.

## 4. L'information des salariés

### 4.1. Information de l'existence d'un projet de location-gérance ou de franchise

Les parties rappellent qu'il n'est pas souhaitable que les salariés dont le magasin fait l'objet d'un projet de passage en location-gérance ou en franchise aient connaissance d'un tel projet de manière indirecte.

Tous les salariés seront donc informés par la direction :

- du placement de leur magasin sur la liste des magasins dont le passage en location-gérance ou en franchise est envisagé, à la suite de la remise de cette liste à l'Instance paritaire ;
- et, le moment venu, de l'inscription à l'ordre du jour du CSE d'établissement du projet de passage en location-gérance ou en franchise de leur magasin.

Les communications de la direction devront avoir pour seul objectif d'informer les salariés du magasin :

- du placement sur la liste de l'Instance paritaire ;
- de l'existence du projet de passage en location-gérance ou en franchise ;
- des garanties sociales légales et conventionnelles prévues dans le cadre des passages en location-gérance et en franchise ;
- des éventuelles mesures de prévention des risques professionnels de nature à apaiser leurs éventuelles craintes et inquiétudes ;
- de la date de la réunion du CSE d'établissement sur le sujet ;
- de la date de la réunion d'information du personnel visée ci-dessous (cf. 4.2 infra) ;
- et de la possibilité de préparer et remettre leurs questions aux membres du CSE d'établissement, préalablement à la réunion de l'instance afin de rendre les échanges les plus complets possible.

Ces communications devront cependant demeurer générales, et ne devront pas avoir pour objectif de présenter en détail le projet de mise en location-gérance ou de franchise du magasin concerné.

**4.2. Réunion d'information des salariés**

Une fois passée la première réunion du CSE d'établissement, les salariés du magasin concerné recevront une information collective de la part de la direction sur le projet de passage en location-gérance ou en franchise du magasin. Pour les sociétés nouvellement concernées par la location gérance et la franchise, cette réunion sera également l'occasion de présenter le rôle et le fonctionnement de l'instance paritaire de location gérance et d'informer de l'existence de la possibilité d'un congé de fin de carrière.

Cette réunion permettra de répondre aux questions relatives au projet et à ses conséquences sociales.

Afin de faciliter la compréhension des conséquences du transfert des contrats de travail en conformité avec l'article L. 1224-1 du code du travail et les dispositions conventionnelles applicables, un guide d'information sociale sera remis lors de cette réunion à chaque salarié, après avoir été présenté aux élus au cours de la première réunion du comité.

Par ailleurs, après avoir réalisé la consultation et recueilli l'avis du CSE d'établissement, la Direction s'attachera à organiser une réunion avec les salariés du magasin concerné en présence de leur futur employeur, sous réserve de l'accord de celui-ci.

**4.3. Entretien individuel**

Sans préjudice de l'application des dispositions de l'article L. 1224-1 du Code du travail, il est rappelé que jusqu'à la date effective de passage du magasin en location-gérance ou en franchise, les salariés du magasin continuent à bénéficier des processus de mobilité interne applicables au sein du Groupe Carrefour. A ce titre, ils pourront solliciter la tenue d'un entretien avec la Direction des Ressources Humaines.

En cas de mutation avant la date de mise en location-gérance du magasin intégré ou de son passage en franchise, les collaborateurs concernés bénéficieront des mesures d'accompagnement à la mobilité interne prévues par le volet 1 de l'accord GEPP – accord d'anticipation et d'accompagnement de la transformation sociale du 17 mars 2023, sous réserve que cet accord soit applicable au sein de leur société d'origine. En conséquence, les Parties sont convenues d'intégrer les sociétés Cora, Covicar 71 et Covicar 72 dans le champ d'application de l'accord GEPP – accord d'anticipation et d'accompagnement de la transformation sociale du 17 mars 2023. Un avenant au dit accord sera proposé à cette fin par la Direction.

Au cours de cet entretien, le salarié aura la possibilité de demander sa mutation au sein d'un autre magasin ou d'un établissement Siège des sociétés Carrefour Hypermarchés, SDNH, Cora, Covicar 71, CSF ou Covicar 72, ou de toute autre société du groupe, sous réserve de remplir les conditions cumulatives suivantes :

- Etre affecté au magasin concerné par le projet de mise en location-gérance ou de passage en franchise ;
- totaliser au moins 5 ans d'ancienneté totale continue au sein d'une entité juridique appartenant au Groupe Carrefour, appréciés à la date prévisible de la mise en location-gérance ou de franchise du magasin. Il est précisé que pour les salariés des magasins Covicar 71, Covicar 72 et Cora, l'ancienneté acquise avant l'intégration de ces magasins au sein du groupe Carrefour sera prise en compte.

La demande de mutation devra être faite par écrit dans les 30 jours suivant l'achèvement de la procédure d'information et de consultation du CSE d'établissement sur le projet. Elle devra indiquer la nature du poste, la société ainsi que le magasin et/ou la zone géographique souhaités (ville et/ou département).

Ces demandes seront examinées en priorité au regard des postes disponibles, sous réserve néanmoins de l'obligation de reclassement fixée par la loi vis-à-vis de salariés placés dans certaines situations (exemple : priorités en cas de PSE).

En outre, avant la date de mise en location-gérance du magasin intégré ou de son passage en franchise, les collaborateurs soumis à une clause de mobilité seront prioritairement reçus en entretien pour les postes vacants sur lesquels ils auront postulé sur l'ensemble du périmètre du Groupe.

En tout état de cause, les mutations qui pourraient intervenir dans ce cadre ne pourront pas excéder 30% de l'effectif CDI ou 1 personne, selon le seuil le plus favorable, de chaque catégorie professionnelle (employés, agents de maîtrise ou cadres) présente au sein du magasin, telles que présentées dans la note d'information prévue à l'article 2.2, et ce afin de garantir la continuité de l'exploitation du magasin postérieurement à sa mise en location-gérance ou franchise. Pour l'appréciation du seuil de 30% ou de 1 personne, le poste de directeur de magasin n'est pas pris en compte.

Un critère d'ordre relatif à l'ancienneté la plus élevée sera appliqué au cas où le nombre de demandes dépasse le pourcentage de 30% visé ci-dessus.

En tout état de cause, si la mutation du salarié n'a pas eu lieu avant la date de passage du magasin en location-gérance ou en franchise, le contrat de travail du salarié sera automatiquement transféré en application de l'article L. 1224-1 du code du travail.

### 5. Le transfert des contrats de travail

La mise en location-gérance d'un fonds de commerce exploité par le Groupe Carrefour ou sa cession à un franchisé implique le transfert de plein droit des contrats de travail des salariés à la société locataire-gérante ou à la société franchisée qui devient leur nouvel employeur en application de l'article L. 1224-1 du code du travail.

A cette occasion, aucun élément contractuel ne peut être modifié sans l'accord du salarié.

Ainsi, chaque salarié conserve notamment :

- son ancienneté ;
- son salaire de base et ses accessoires définis dans le contrat ou ses avenants ;
- sa qualification, sa classification, son statut ;
- sa durée du travail.

A l'occasion du transfert du contrat de travail, les droits à congés payés seront transférés au nouvel employeur.

Concernant les salariés des hypermarchés qui bénéficient du temps partiel senior, la Direction proposera un entretien avant le passage en location-gérance pour faire le point des possibilités existantes :

- Soit rester à temps partiel avec la prime intégrée dans le différentiel mais sans revalorisation automatique et sans prise en charge des cotisations retraite à hauteur de l'ancienne base contrat ;
- Soit augmenter sa base contrat avant le passage en location-gérance.

Concernant les salariés ayant initié une VAE individuelle ou un dossier de transition professionnelle avant la mise en location-gérance ou en franchise de leur magasin, ces dossiers seront poursuivis dans le cadre de la démarche faite par les salariés.

**Priorité de réembauche**

Les salariés dont le contrat de travail aura été transféré au locataire-gérant ou au franchisé dans les conditions prévues par l'article L. 1224-1 du code du travail bénéficieront d'une priorité de réembauche[1] sur les postes ouverts au sein des sociétés Carrefour Hypermarchés, SDNH, CSF, Cora, Covicar 71 ou Covicar 72 ou de toute autre société du groupe, sous réserve de remplir les conditions cumulatives suivantes :

- totaliser au moins 5 ans d'ancienneté continue, au moment de la mise en location-gérance ou du passage en franchise, au sein d'une entité juridique appartenant au Groupe Carrefour. Il est précisé que pour les salariés des magasins Covicar 71, Covicar 72 et Cora, l'ancienneté acquise avant l'intégration de ces magasins au sein du groupe Carrefour sera prise en compte.
- effectuer leur demande dans un délai de 6 mois suivant la date effective du transfert de leur contrat de travail.

Le salarié souhaitant exercer la priorité de réembauche devra faire une demande écrite (par tout moyen) adressée à la DRH du groupe Carrefour en charge des hypermarchés pour les salariés appartenant à un magasin de format hypermarchés, ou à la DRH du groupe Carrefour en charge des supermarchés pour les salariés appartenant à un magasin de format supermarchés, en indiquant la nature du poste, la société ainsi que le magasin et/ou la zone géographique (ville et/ou département) souhaités.

La validité de cette demande sera de 6 mois. Au terme de ce délai, le salarié conservera la faculté d'introduire une nouvelle demande. En tout état de cause, la priorité de réembauche telle que visée ci-dessus ne pourra s'appliquer au-delà d'un délai de 12 mois suivant la date du transfert du contrat de travail du salarié, et ce, quel que soit la date de la demande du salarié.

Lorsque le salarié reviendra dans une société intégrée au Groupe Carrefour en vertu de la priorité de réembauche prévue ci-dessus, son ancienneté sera reprise à la date d'entrée initiale dans sa société de provenance intégrée ou du Groupe Carrefour et sans période d'essai.

## 6. Garanties relatives au statut social

### 6.1. Sort des accords collectifs

Les accords collectifs d'entreprise en vigueur au sein du magasin intégré à la date de la mise en location-gérance ou de passage en franchise continueront à produire leurs effets pendant une durée maximum de 15 mois (3 mois de préavis suivi du délai légal de survie des accords de 12 mois) en application de l'article L. 2261-14 du code du travail.

Pendant cette durée, les salariés dont le contrat de travail aura été transféré en vertu de l'article L. 1224-1 du code du travail continueront de bénéficier de l'ensemble des accords d'entreprise qui leur étaient applicables au sein du magasin intégré dont ils étaient salariés avant leur transfert.

Au cours de cette période maximale de 15 mois, un accord de substitution pourra toutefois être négocié entre les organisations syndicales représentatives au sein du magasin et le repreneur afin de prévoir la poursuite de ces accords ou encore afin de les aménager. A cette fin, un accord de méthode pourra être conclu avec les organisations syndicales afin d'encadrer le bon déroulement des négociations.

A cet égard, il est précisé que le repreneur d'un magasin avec un ou plusieurs délégués syndicaux devra, avant l'expiration de cette période de 15 mois, de sa propre initiative, ouvrir une négociation d'un accord de substitution avec les organisations syndicales représentatives au sein du magasin.

S'agissant des magasins sans délégué syndical, il est rappelé que, en l'état de la législation, le repreneur peut négocier un accord de substitution avec un ou plusieurs salariés expressément mandatés par un ou plusieurs syndicats représentatifs dans la branche ou, à défaut, au niveau national et interprofessionnel, ou avec un ou plusieurs élus titulaires du CSE, mandatés ou non.

### 6.2. La clause sociale de la location-gérance et de la franchise

Le locataire-gérant ou le franchisé pressenti signera en même temps que les accords commerciaux correspondant à sa situation, la « Clause sociale de la location-gérance et de la franchise » (ci-après la « **Clause sociale** ») par laquelle il devra maintenir, au-delà du délai de survie légal du statut collectif, l'ensemble des éléments expressément identifiés dans ladite clause.

Ce maintien s'imposera également au locataire gérant ou au franchisé en cas de conclusion d'un accord de substitution.

Cette Clause sociale continuera à s'appliquer en cas de renouvellement ou en cas de nouveaux contrats liés à un changement de locataire-gérant ou en cas de passage en franchise, pour les magasins intégrés à la date d'application du présent accord.

Les avantages concernés par la Clause sociale sont ceux listés ci-après, sous réserve qu'ils aient été effectivement applicables au sein du magasin intégré au jour de son passage en location-gérance ou en franchise. Ainsi, le mécanisme de la Clause sociale ne saurait être interprété comme imposant la mise en place d'un avantage qui n'existait pas au sein du magasin intégré.

#### 6.2.1. Complémentaire Santé

Le locataire-gérant ou le franchisé devra faire bénéficier les salariés transférés et les futurs embauchés d'un régime collectif et obligatoire de remboursement des frais de santé (« mutuelle ») répondant aux conditions suivantes :

- **Pour les magasins qui appartenaient aux sociétés Carrefour Hypermarchés, SDNH et CSF avant leur passage en location-gérance ou en franchise**

Le locataire-gérant ou le franchisé pourra soit :

- souscrire un contrat d'assurance « Formule Equilibre » auprès de l'APGIS, couvrant le salarié et ses ayants droits. Dans ce cadre, les salariés auront également la possibilité de souscrire à deux options facultatives « Sérénité » ou « Confort » leur permettant, ainsi qu'à leurs ayants droits, de bénéficier de meilleurs remboursements sur certains postes.

Pour rappel, les tableaux des garanties de la formule « Equilibre » et des options « Sérénité » et « Confort » sont annexés au présent accord.

- souscrire un contrat d'assurance auprès de tout autre organisme de son choix. Il devra alors s'assurer que ce contrat est au moins aussi favorable que l'offre proposée par l'APGIS, ce qui supposera notamment :
  - que le contrat d'assurance « de base » offre des garanties au moins identiques à celles proposées dans le cadre de la formule « Equilibre » du contrat APGIS (c'est-à-dire des prestations de même nature avec un même niveau de couverture) ;
  - que ledit contrat couvre le salarié et ses ayants droits ;
  - que les salariés aient la possibilité de souscrire, à titre facultatif, à au moins une option (ou un contrat dit « surcomplémentaire ») améliorant le niveau des prestations sur des postes, tel que décrit dans les options « Sérénité » et « Confort » proposées par l'APGIS.

- **Pour les magasins qui appartenaient aux sociétés CORA, COVICAR 71 et COVICAR 72 avant leur passage en location-gérance ou en franchise**

Le locataire-gérant ou le franchisé souscrira un contrat d'assurance couvrant les garanties obligatoires applicables au sein du magasin avant son passage en location-gérance ou en franchise, au bénéfice du salarié et, le cas échéant, de ses ayants droits lorsque ceux-ci étaient couverts à titre obligatoire par le régime en vigueur au sein dudit magasin. Ce contrat pourra être souscrit soit auprès de l'APGIS, soit auprès de l'organisme assureur de son choix dès lors qu'il sera en mesure de proposer un contrat répondant aux exigences ci-dessus.

Dans tous les cas, le locataire-gérant ou le franchisé s'engage à financer au moins 50 % du coût total des garanties obligatoires couvrant les salariés et le cas échéant leurs ayants droit.

Compte tenu de la connaissance qu'a l'APGIS des populations de collaborateurs au sein des hypermarchés et supermarchés Carrefour, de la bonne adéquation de ses offres, et de la qualité de ses prestations, les Directions des hypermarchés Carrefour et des supermarchés Carrefour s'engagent à organiser une communication entre les futurs locataires gérants ou franchisés et l'APGIS dans un délai au plus tard de 30 jours précédant la date de passage du magasin en location-gérance ou en franchise.

#### 6.2.2 Prévoyance décès invalidité et incapacité temporaire

Le locataire-gérant ou le franchisé devra faire bénéficier les salariés dont le contrat de travail a été transféré et les futurs embauchés d'un régime collectif et obligatoire de prévoyance décès invalidité et incapacité temporaire reprenant l'ensemble des risques couverts par le contrat cadres et non-cadres applicable au sein du magasin à la date du transfert des salariés en location-gérance ou en franchise : capital décès, allocation obsèques, rente éducation, arrêt de travail, invalidité permanente.

Pour rappel, les tableaux des garanties pour chaque société concernée sont annexés à l'accord initial.

Compte tenu de la connaissance qu'a l'APGIS des populations de collaborateurs au sein des hypermarchés et supermarchés Carrefour, de la bonne adéquation de ses offres, et de la qualité de ses prestations, les Directions des hypermarchés Carrefour et des supermarchés Carrefour s'engagent à organiser une communication entre les futurs locataires gérants ou franchisés et l'APGIS dans un délai de 30 jours précédant la date de passage du magasin en location-gérance ou en franchise.

#### 6.2.3 13ème mois ou prime annuelle « 13ème mois »

Il est rappelé l'obligation conventionnelle prévue à l'article 3.6 de la convention collective du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire de versement d'un 13ème mois ou d'une prime annuelle « 13ème mois ». Le locataire-gérant ou le franchisé devra verser ce montant au plus tard le 31 décembre.

#### 6.2.4 Rémunération variable

Le locataire-gérant ou le franchisé devra maintenir, au bénéfice des cadres, agents de maitrise et employés de niveau 4 qui en avaient bénéficié avant la date du passage en location-gérance ou en franchise, une part variable de rémunération en lien avec des objectifs mesurables et atteignables formalisés en début de période dont il déterminera les modalités de calcul et de versement. La part variable étant conventionnellement maintenue, le montant versé à ce titre sera pris en compte dans le calcul de la garantie de rémunération, lorsque celle-ci sera applicable.

#### 6.2.5 Prime de vacances

Le locataire-gérant ou le franchisé devra maintenir à l'ensemble des salariés transférés le bénéfice d'une prime de vacances (sous réserve qu'une telle prime ait été mise en place au sein du magasin avant son passage en location gérance ou en franchise).
Les modalités de calcul et de versement de cette prime seront identiques à celles fixées dans les sociétés d'origine. L'ancienneté prise en compte sera en revanche gelée au terme du délai de survie de 15 mois. La prime de vacances étant conventionnellement maintenue, le montant versé à ce titre sera pris en compte dans le calcul de la garantie de rémunération, lorsque celle-ci sera applicable.
La prime de vacances bénéficiera également du pourcentage de revalorisation annuel appliqué aux salaires dans le cadre des NAO. Le locataire-gérant ou le franchisé devra verser annuellement cette prime de vacances au mois de juin.

#### 6.2.6. Frais de restauration

Le locataire-gérant ou le franchisé devra maintenir à l'ensemble des salariés transférés, un régime de titres restaurant dans les mêmes conditions que celles dont ils bénéficiaient, dans le respect des conditions d'exonération sociale.

Pour les salariés ne bénéficiant pas de titres restaurant mais de bons repas au sein du magasin passant en location-gérance ou en franchise, le locataire gérant ou le franchisé s'engage soit à maintenir ces bons repas dans les mêmes conditions soit à mettre en place un régime de titres restaurant permettant de compenser la perte de ces bons repas, dans le respect des conditions d'exonération sociale.

#### 6.2.7. Remise sur achats

Le locataire-gérant ou le franchisé devra maintenir l'avantage de la remise de 10 % sur les achats (y compris carburant) effectués avec une carte de paiement Pass au sein de son magasin et ce dans la limite des plafonds applicables au sein des sociétés d'origine.

Néanmoins, cette remise sur achats est subordonnée au maintien du bénéfice actuel de l'exonération des charges sociales.

Le maintien de cette remise sur achats de 10 % ne concerne en revanche pas la billetterie/spectacle, les voyages, les assurances, le fuel domestique, la location de véhicules Carrefour et le site internet intégrés « Carrefour livré chez vous ».

#### 6.2.8. Epargne salariale

##### 6.2.8.1. PEE/PEI

Dans les établissements de plus de 50 salariés, compte tenu de l'attachement des salariés Carrefour au maintien et au suivi de leur Épargne Salariale, le locataire-gérant ou le franchisé devra créer son propre PEE ou d'adhérer à un PEI disposant au minimum de 3 fonds communs de placement fonctionnant en fonds « miroirs » par rapport aux fonds existants au sein de la société à la date du passage du magasin concerné en location-gérance ou en franchise, ce afin de faciliter les transferts d'épargne salariale.

Le locataire-gérant ou le franchisé pourra bénéficier de frais de gestion négociés pour les franchisés et les locataires gérants auprès de Natixis InterEpargne. Il conservera néanmoins le choix de son prestataire dans ce domaine.

Dans les établissements de moins de 50 salariés, le locataire-gérant ou le franchisé pourra souscrire, s'il le souhaite, au règlement d'un PEI auprès de l'un des partenaires de Carrefour en matière d'épargne salariale. Dans cette optique, les Directions des hypermarchés Carrefour et des supermarchés Carrefour s'engagent à organiser, dans un délai au plus tard de 30 jours précédant la date de passage du magasin en location-gérance ou en franchise, une communication entre les futurs locataires gérants ou franchisés et les partenaires de Carrefour en matière d'épargne salariale, afin que ces derniers puissent présenter leur offre et leur proposer une formule d'accord type.
Le locataire-gérant ou le franchisé conservera le choix de son prestataire dans ce domaine.

##### 6.2.8.2. PERCOL/PERCOL-I

Conformément à l'article L 224-12, al. 2 du Code monétaire et financier, en cas de modification survenue dans la situation juridique d'une entreprise ayant mis en place un plan d'épargne retraite d'entreprise, notamment par fusion, cession, absorption ou scission, rendant impossible la poursuite de l'ancien plan, les sommes qui y étaient affectées peuvent être transférées dans le plan d'épargne retraite de la nouvelle entreprise.

Dans les établissements de plus de 50 salariés, le locataire-gérant ou le franchisé devra négocier la création d'un PERCOL dans les conditions légales en vigueur.

Dans les établissements de moins de 50 salariés, le locataire-gérant ou le franchisé pourra souscrire, s'il le souhaite, au règlement d'un PERCOL-I auprès de l'un des partenaires de Carrefour en matière d'épargne salariale. Dans cette optique, les Directions des hypermarchés Carrefour et des supermarchés Carrefour s'engagent à organiser une communication entre les futurs locataires gérants ou franchisés et les partenaires de Carrefour en matière d'épargne salariale, afin que ces derniers puissent présenter leur offre et leur proposer une formule d'accord type.
Le locataire-gérant ou le franchisé conservera le choix de son prestataire dans ce domaine.

#### 6.2.8.3. Participation

Il est rappelé que, conformément à l'article L 3323-8 du Code du travail, lorsque survient une modification dans la situation juridique de l'entreprise rendant impossible l'application d'un accord de participation, cet accord cesse de produire effet entre le nouvel employeur et le personnel de l'entreprise et qu'en l'absence d'accord de participation applicable à la nouvelle entreprise, celle-ci engage, dans un délai de 6 mois à compter de la clôture de l'exercice au cours duquel est intervenue la modification, une négociation en vue de la conclusion d'un nouvel accord.

Dans les établissements de plus de 50 salariés, le locataire-gérant ou le franchisé devra entamer la négociation visée ci-dessus dans les conditions légales en vigueur.

#### 6.2.8.4 Intéressement collectif

Dans les établissements de moins de 50 salariés, le locataire-gérant ou le franchisé, s'il décide de mettre en place un dispositif d'intéressement collectif, pourra s'appuyer, s'il le souhaite, sur l'expertise de l'un des partenaires de Carrefour en matière d'épargne salariale. Dans cette optique, les Directions des hypermarchés Carrefour et des supermarchés Carrefour s'engagent à organiser une communication entre les futurs locataires gérants ou franchisés et les partenaires de Carrefour en matière d'épargne salariale, afin que ces derniers puissent présenter leur offre et leur proposer une formule d'accord type.
Le locataire-gérant ou le franchisé conservera le choix de son prestataire dans ce domaine.

### 6.2.9. Volontariat du travail du dimanche matin

Les salariés transférés qui ont bénéficié des règles spécifiques à leur format Hypermarché ou Supermarché ou à leur société concernant le volontariat du travail pour les ouvertures du dimanche matin, continueront à pouvoir être non volontaires s'ils le souhaitent.
Les règles propres à chaque format et à chaque société seront communiquées aux partenaires locataires gérants ou franchisés afin qu'ils puissent les appliquer aux salariés repris qui le souhaitent.

## 7. Formation

Afin de leur permettre d'avoir accès à des formations dispensées par Carrefour, les Directions des hypermarchés Carrefour et des supermarchés Carrefour s'engagent à donner accès, aux locataires-gérants ou franchisés qui le souhaitent, au catalogue des formations Carrefour qui leur sont ouvertes à titre gratuit ou avec participation financière.

Par ailleurs, les Directions des hypermarchés Carrefour et des supermarchés Carrefour s'engagent à mettre à disposition des locataires-gérants ou franchisés un document rappelant les fonds mobilisables au titre du financement de la formation professionnelle.

## 8. Dispositions finales

### 8.1. Effet - Durée

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il entrera en vigueur à compter du jour de sa signature et s'appliquera aux magasins intégrés dont la procédure de consultation relative au passage en location-gérance ou en franchise commencera à compter de cette date.

Il n'a pas d'effet rétroactif. En conséquence, les garanties relatives au statut social prévues par l'article 6 du présent accord ne sont pas applicables aux magasins passés en location gérance ou en franchise antérieurement à l'entrée en vigueur du présent accord. Ces magasins continuent à relever des garanties prévues par l'accord du 7 juin 2018 et son avenant du 3 février 2022 y compris en cas de changement de locataire-gérant ou de franchisé.

Il pourra être dénoncé dans les conditions prévues aux articles L. 2261-9 et suivants du Code du travail.

### 8.2. Révision des dispositions du présent accord

Le présent accord pourra être révisé à tout moment, dans les conditions prévues aux articles L. 2261-7-1 et L. 2261-8 du Code du travail.

### 8.3. Modalités de notification et de dépôt du présent accord

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

Par ailleurs, le présent accord sera déposé/envoyé :

- en deux exemplaires sur la plateforme de téléprocédure du ministère du travail, dont une version signée des parties et une version anonymisée (c'est-à-dire expurgée du nom des personnes physiques signataires) destinée à être publiée ;
- en un exemplaire au Conseil de prud'hommes de son lieu de conclusion.

Article 8.8. AVENANT À L'ACCORD INSTITUANT UN CONGÉ DE FIN DE CARRIÈRE POUR LES SALARIÉS DONT LE MAGASIN HYPERMARCHÉ OU SUPERMARCHÉ CARREFOUR SERAIT CONCERNE PAR UN PROJET DE MISE EN LOCATION GÉRANCE ET DE PASSAGE EN FRANCHISE DU 1ER AVRIL 2026

**ENTRE LES SOUSSIGNEES :**

Les sociétés du groupe CARREFOUR en France, représentées par Madame Marie-Hélène CHAVIGNY, Directrice des Ressources Humaines Opérations France et Relations Sociales France et Groupe

D'une part,

Et les Organisations Syndicales ci-dessous désignées et représentées par leurs représentants dûment mandatés à cet effet (les « Organisations Syndicales ») :

- **LA FEDERATION DES SERVICES / CONFEDERATION FRANCAISE DEMOCRATIQUE DU TRAVAIL (C.F.D.T),**
  Représentée par Monsieur Erwanig LE ROUX, Délégué syndical Groupe France,

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

- **LA FEDERATION DU COMMERCE ET DE LA DISTRIBUTION / CONFEDERATION GENERALE DU TRAVAIL (C.G.T.),**
  Représentée par Madame Zohra DIRHOUSSI, Déléguée syndicale Groupe France,

- **LA F.G.T.A. / FORCE OUVRIERE (F.G.T.A / F.O.),**
  Représentée par Monsieur Cyril BOULAY, Délégué syndical Groupe France,

D'autre part,

1

Ci-dessous désignées ensemble « **les Parties** »

**PREAMBULE**

Suite à l'intégration dans le groupe Carrefour des sociétés Cora, Covicar 71 et Covicar 72, les Parties ont souhaité étendre à ces sociétés le champ d'application de l'Accord collectif du 12 juillet 2023 instituant un congé de fin de carrière pour les salariés dont le magasin hypermarché ou supermarché carrefour serait concerné par un projet de mise en location-gérance ou de passage en franchise.

**MODIFICATION DE L'ARTICLE 1 « CHAMP D'APPLICATION »**

*Les dispositions de présent article révisent et se substituent intégralement à celles de l'article 1 « Champ d'application » de l'accord collectif instituant un congé de fin de carrière pour les salariés dont le magasin hypermarché ou supermarché carrefour serait concerné par un projet de mise en location-gérance ou de passage en franchise.*

> Le présent accord est applicable au sein des magasins hypermarchés et supermarchés des sociétés Carrefour Hypermarchés, SDNH, Cora, Covicar 71, CSF et Covicar 72.

*Les autres dispositions de l'accord du 12 juillet 2023 restent inchangées.*

**ARTICLE 2 : DISPOSITIONS FINALES**

**2.1 EFFET ET DURÉE**

Le présent accord entrera en vigueur à compter de sa signature.

Il vaut avenant à l'Accord collectif du 12 juillet 2023 instituant un congé de fin de carrière pour les salariés dont le magasin hypermarché ou supermarché carrefour serait concerné par un projet de mise en location-gérance ou de passage en franchise.

Il est conclu pour la même durée que celle de cet accord.

**2.2 REVISION**

Le présent accord pourra être révisé à tout moment dans les conditions prévues aux articles L. 2261-7-1 et L. 2261-8 du Code du travail.

**2.3 MODALITES DE NOTIFICATION ET DE DÉPÔT DU PRESENT ACCORD**

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

Il 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 Carrefour en France.

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

- Déposé en ligne en deux exemplaires sur la plateforme de « téléprocédure » du ministère du Travail par le représentant légal de la Direction ;
- Remis au secrétariat greffe du Conseil de prud'hommes de son lieu de conclusion, en un exemplaire original ;
- Diffusé dès sa signature dans l'ensemble des entreprises concernées.

Fait à Massy, le 1er avril 2026.

Pour les sociétés du groupe CARREFOUR relevant du périmètre de l'accord

Madame Marie-Hélène CHAVIGNY, Directrice des Ressources Humaines Opérations France et des Relations Sociales France et Groupe

Pour les organisations syndicales :

- **LA FEDERATION DES SERVICES / CONFEDERATION FRANCAISE DEMOCRATIQUE DU TRAVAIL (C.F.D.T),**
  Représentée par Monsieur Erwanig LE ROUX, Délégué syndical Groupe France,

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

- **La FEDERATION DU COMMERCE ET DE LA DISTRIBUTION / CONFEDERATION GENERALE DU TRAVAIL (C.G.T.),**
  Représentée par Madame Zohra DIRHOUSSI, Déléguée syndicale Groupe France,

3

- **LA F.G.T.A. / FORCE OUVRIERE (F.G.T.A / F.O.),**
  Représentée par Monsieur Cyril BOULAY, Délégué syndical Groupe France.



Article 8.9. AVENANT RELATIF AU CHAMP D'APPLICATION DE L'ACCORD GEPP – ACCORD D'ANTICIPATION ET D'ACCOMPAGNEMENT DE LA TRANSFORMATION SOCIALE DU 1ER AVRIL 2026

**ENTRE LES SOUSSIGNÉES :**

Les sociétés du groupe CARREFOUR en France, représentées par Madame Marie-Hélène CHAVIGNY, Directrice des Ressources Humaines Opérations France et Relations Sociales France et Groupe

D'une part,

Et les Organisations Syndicales ci-dessous désignées et représentées par leurs représentants dûment mandatés à cet effet (les « Organisations Syndicales ») :

- **LA FÉDÉRATION DES SERVICES / CONFEDERATION FRANCAISE DEMOCRATIQUE DU TRAVAIL (C.F.D.T),**
  Représentée par Monsieur Erwanig LE ROUX, Délégué syndical Groupe France,

- **LE SYNDICAT NATIONAL DE L'ENCADREMENT CARREFOUR - CONFÉDÉRATION FRANÇAISE DE L'ENCADREMENT / CONFÉDÉRATION GÉNÉRALE DES CADRES (SNEC - C.F.E / C.G.C),**
  Représenté par Monsieur Yannick TRICO, Délégué syndical Groupe France,

- **LA FÉDÉRATION DU COMMERCE ET DE LA DISTRIBUTION / CONFÉDÉRATION GÉNÉRALE DU TRAVAIL (C.G.T.),**
  Représentée par Madame Zohra DIRHOUSSI, Déléguée syndicale Groupe France,

- **LA F.G.T.A. / FORCE OUVRIÈRE (F.G.T.A / F.O.),**
  Représentée par Monsieur Cyril BOULAY, Délégué syndical Groupe France,

D'autre part,

1

## PREAMBULE

Suite à l'intégration dans le groupe Carrefour des sociétés Cora, Covicar 71 et Covicar 72, les Parties ont souhaité étendre à ces sociétés le champ d'application de l'accord GEPP – Accord d'anticipation et d'accompagnement de la transformation sociale du 17 mars 2023.

## ARTICLE 1 : CHAMP D'APPLICATION

Le champ d'application de l'accord collectif de groupe GEPP - accord d'anticipation et d'accompagnement de la transformation sociale conclu le 17 mars 2023 est étendu aux sociétés Cora, Covicar 71 et Covicar 72.

L'annexe 1 de l'accord GEPP - accord d'anticipation et d'accompagnement de la transformation sociale, intitulée "Sociétés du groupe Carrefour en France couvertes par le présent accord" est donc modifiée en conséquence.

Les autres dispositions de l'accord du 17 mars 2023 restent inchangées.

## ARTICLE 2 : DISPOSITIONS FINALES

### 2.1 EFFET ET DURÉE

Le présent accord entrera en vigueur à compter de sa signature.

Il vaut avenant à l'Accord GEPP – Accord d'anticipation et d'accompagnement de la transformation sociale du 17 mars 2023.

Il est conclu pour la même durée que celle de cet accord.

### 2.2 RÉVISION

Le présent accord pourra être révisé à tout moment dans les conditions prévues aux articles L. 2261-7-1 et L. 2261-8 du Code du travail.

### 2.3 MODALITÉS DE NOTIFICATION ET DE DÉPÔT DU PRÉSENT ACCORD

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

2

MKC

Il 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 Carrefour en France.

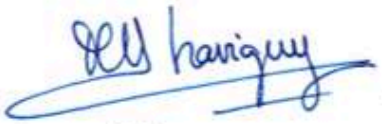
Conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du Code du travail, le présent accord sera :

- Déposé en ligne en deux exemplaires sur la plateforme de « téléprocédure » du ministère du Travail par le représentant légal de la Direction ;
- Remis au secrétariat greffe du Conseil de prud'hommes de son lieu de conclusion, en un exemplaire original ;
- Diffusé dès sa signature dans l'ensemble des entreprises concernées.

Fait à Massy, le 1er avril 2026.

Pour les sociétés du groupe CARREFOUR relevant du périmètre de l'accord

Madame Marie-Hélène CHAVIGNY, Directrice des Ressources Humaines Opérations France et des Relations Sociales France et Groupe



Pour les organisations syndicales :

- **LA FÉDÉRATION DES SERVICES / CONFEDERATION FRANCAISE DEMOCRATIQUE DU TRAVAIL (C.F.D.T),**
  Représentée par Monsieur Erwanig LE ROUX, Délégué syndical Groupe France,

- **LE SYNDICAT NATIONAL DE L'ENCADREMENT CARREFOUR – CONFÉDÉRATION FRANÇAISE DE L'ENCADREMENT / CONFÉDÉRATION GÉNÉRALE DES CADRES (SNEC - C.F.E / C.G.C),**
  Représenté par Monsieur Yannick TRICO, Délégué syndical Groupe France,

3

- **La FÉDÉRATION DU COMMERCE ET DE LA DISTRIBUTION / CONFÉDÉRATION GÉNÉRALE DU TRAVAIL (C.G.T.),**
  Représentée par Madame Zohra DIRHOUSSI, Déléguée syndicale Groupe France,

- **LA F.G.T.A. / FORCE OUVRIÈRE (F.G.T.A / F.O.),**
  Représentée par Monsieur Cyril BOULAY, Délégué syndical Groupe France.

Article 8.10. AVENANT À L'ACCORD COLLECTIF DE GROUPE RELATIF À L'INSTANCE PARITAIRE DE DIALOGUE ET DE CONCERTATION SUR LA LOCATION GÉRANCE ET LA FRANCHISE CHEZ CARREFOUR DU 1ER AVRIL 2026

**ENTRE LES SOUSSIGNEES :**

Les sociétés du groupe CARREFOUR en France, représentées par Madame Marie-Hélène CHAVIGNY, Directrice des Ressources Humaines Opérations France et Relations Sociales France et Groupe

D'une part,

Et les Organisations Syndicales ci-dessous désignées et représentées par leurs représentants dûment mandatés à cet effet (les « Organisations Syndicales ») :

- **LA FEDERATION DES SERVICES / CONFEDERATION FRANCAISE DEMOCRATIQUE DU TRAVAIL (C.F.D.T),**
  Représentée par Monsieur Erwanig LE ROUX, Délégué syndical Groupe France,

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

- **LA FEDERATION DU COMMERCE ET DE LA DISTRIBUTION / CONFEDERATION GENERALE DU TRAVAIL (C.G.T.),**
  Représentée par Madame Zohra DIRHOUSSI, Déléguée syndicale Groupe France,

- **LA F.G.T.A. / FORCE OUVRIERE (F.G.T.A / F.O.),**
  Représentée par Monsieur Cyril BOULAY, Délégué syndical Groupe France,

D'autre part,

Ci-dessous désignées ensemble « **les Parties** »

1

**PREAMBULE**

Suite à l'intégration dans le groupe Carrefour des sociétés Cora, Covicar 71 et Covicar 72, les Parties ont souhaité étendre à ces sociétés le champ d'application de l'accord collectif de Groupe du 12 juillet 2023 relatif à l'instance paritaire de dialogue et de concertation sur la location-gérance et la franchise chez Carrefour.

**MODIFICATION DE L'ARTICLE 1 « CHAMP D'APPLICATION »**

*Les dispositions de présent article révisent et se substituent intégralement à celles de l'article 1 « Champ d'application » de l'accord collectif de Groupe relatif à l'instance paritaire de dialogue et de concertation sur la location-gérance et la franchise chez Carrefour.*

Le présent accord collectif est un accord de groupe dont le périmètre d'application est limité aux sociétés suivantes : Carrefour Hypermarchés SAS ; SDNH ; CSF ; Carrefour Proximité France ; Génédis ; Lapalus & Fils ; Montel Distribution ; Cora ; Covicar 71 et Covicar 72.

Ce périmètre correspond aux sociétés exploitant les formats hypermarchés Carrefour, supermarchés Carrefour Market, magasins de proximité et Cash & Carry.

*Les autres dispositions de l'accord du 12 juillet 2023 restent inchangées.*

**ARTICLE 2 : DISPOSITIONS FINALES**

**2.1 EFFET ET DURÉE**

Le présent accord entrera en vigueur à compter de sa signature.

Il vaut avenant à l'accord collectif de Groupe du 12 juillet 2023 relatif à l'instance paritaire de dialogue et de concertation sur la location-gérance et la franchise chez Carrefour.

Il est conclu pour la même durée que celle de cet accord.

**2.2 REVISION**

Le présent accord pourra être révisé à tout moment dans les conditions prévues aux articles L. 2261-7-1 et L. 2261-8 du Code du travail.

**2.3 MODALITES DE NOTIFICATION ET DE DÉPÔT DU PRESENT ACCORD**

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

Il 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 Carrefour en France.

2

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

- Déposé en ligne en deux exemplaires sur la plateforme de « téléprocédure » du ministère du Travail par le représentant légal de la Direction ;
- Remis au secrétariat greffe du Conseil de prud'hommes de son lieu de conclusion, en un exemplaire original ;
- Diffusé dès sa signature dans l'ensemble des entreprises concernées.

Fait à Massy, le 1er avril 2026.

Pour les sociétés du groupe CARREFOUR relevant du périmètre de l'accord

Madame Marie-Hélène CHAVIGNY, Directrice des Ressources Humaines Opérations France et des Relations Sociales France et Groupe

Pour les organisations syndicales :

- **LA FEDERATION DES SERVICES / CONFEDERATION FRANCAISE DEMOCRATIQUE DU TRAVAIL (C.F.D.T),**
  Représentée par Monsieur Erwanig LE ROUX, Délégué syndical Groupe France,

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

- **La FEDERATION DU COMMERCE ET DE LA DISTRIBUTION / CONFEDERATION GENERALE DU TRAVAIL (C.G.T.),**
  Représentée par Madame Zohra DIRHOUSSI, Déléguée syndicale Groupe France,

3

- **LA F.G.T.A. / FORCE OUVRIERE (F.G.T.A / F.O.),**
  Représentée par Monsieur Cyril BOULAY, Délégué syndical Groupe France.

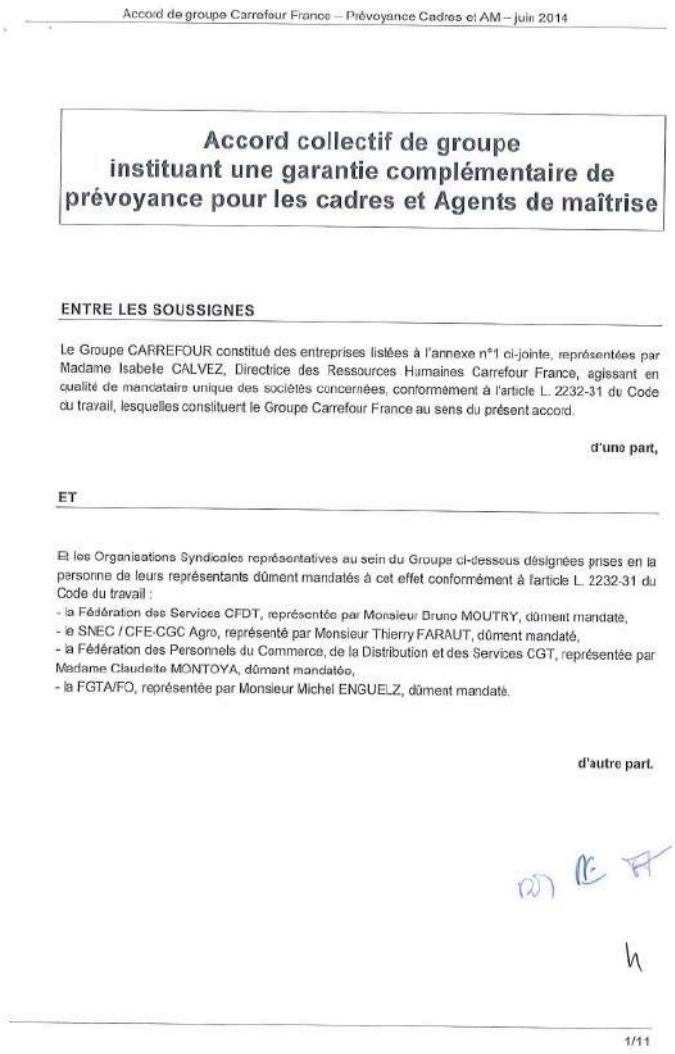


## Titre 9 Prévoyance & frais de santé

Les accords de Groupe signés en date du 30 juin 2014 s'appliquent à compter du 1er juillet 2014 au personnel Cadre CSF conformément aux dispositions des articles 9.1 et 9.2 de la présente convention.

Ces accords de Groupe s'appliqueront aux Agents de maitrise et Employés de CSF à compter du 1er janvier 2015.

### Article 9.1. RÉGIME DE PRÉVOYANCE – DÉCÈS INVALIDITÉ INCAPACITÉ –DES CADRES et AGENTS DE MAÎTRISE – Accord de Groupe à durée indéterminée en date du 30 juin 2014



Accord de groupe Carrefour France – Prévoyance Cadres et AM – juin 2014

**Accord collectif de groupe instituant une garantie complémentaire de prévoyance pour les cadres et Agents de maîtrise**

**ENTRE LES SOUSSIGNES**

Le Groupe CARREFOUR constitué des entreprises listées à l'annexe n°1 ci-jointe, représentées par Madame Isabele CALVEZ, Directrice des Ressources Humaines Carrefour France, agissant en qualité de mandataire unique des sociétés concernées, conformément à l'article L. 2232-31 du Code du travail, lesquelles consituent le Groupe Carrefour France au sens du présent accord.

**d'une part,**

**ET**

Et les Organisations Syndicales représentatives au sein du Groupe ci-dessous désignées prises en la personne de leurs représentants dûment mandatés à cet effet conformément à l'article L. 2232-31 du Code du travail :
- la Fédération des Services CFDT, représentée par Monsieur Bruno MOUTRY, dûment mandaté,
- le SNEC / CFE-CGC Agro, représenté par Monsieur Thierry FARAUT, dûment mandaté,
- la Fédération des Personnels du Commerce, de la Distribution et des Services CGT, représentée par Madame Claudette MONTOYA, dûment mandatée,
- la FGTA/FO, représentée par Monsieur Michel ENGUELZ, dûment mandaté.

**d'autre part.**

1/11

## Après avoir rappelé que :

Les organisations syndicales représentatives dans le groupe et la Direction se sont réunies afin de d'harmoniser les modalités de la protection sociale complémentaire dont bénéficient les salariés au sein du groupe, en matière de prévoyance, incapacité, invalidité, décès.

L'objectif de ces travaux a été :

> de faire un état des couvertures existantes au sein du groupe et des organismes assureurs intervenants ;

> de rechercher l'harmonisation de la situation des salariés du groupe au regard des couvertures de prévoyance;

> de ne retenir qu'un organisme assureur pour un meilleur rapport garantie/coût possible, tout en assurant un bon équilibre à long terme du régime ;

> de se mettre en conformité avec les nouvelles règles d'exonération sociales et fiscales applicables au 1er juillet 2014 ;

## Il a donc été décidé ce qui suit, en application de l'article L. 911-1 du Code de la sécurité sociale

### Article 1
## Objet

Cet accord a pour objet l'adhésion des salariés visés à l'article 3.1. ci-après, au contrat collectif souscrit à cet effet par les entités du groupe auprès d'un organisme habilité, sur la base des garanties et de leurs modalités d'application ci-après annexées.

### Article 2
## Champ d'application du présent accord

Le présent accord est applicable à l'ensemble des sociétés du groupe CARREFOUR en France relevant du périmètre ci-après défini en annexe ayant signé (elle-même ou dans le cadre d'un mandat) ou adhéré au présent accord ainsi que des sociétés créées ou fusionnées à partir des activités de ces sociétés et qui adhèrent au présent accord. Ces sociétés sont mentionnées en annexe n°1.

Chacune d'elle peut matérialiser son adhésion au présent accord par accord collectif d'entreprise, accord référendaire ou décision unilatérale, dans le respect des dispositions légales applicables.

Toute société de droit français détenue, directement ou indirectement, à plus de 50% soit par CARREFOUR SA, soit par une ou plusieurs sociétés du groupe parties à l'accord, ou détenue par une société partie à l'accord qui serait considérée comme entreprise dominante au sens de l'article L. 2331-1 du Code du travail, pourra y adhérer par avenant d'adhésion signé par la société concernée et les organisations syndicales représentatives au sein de cette société ou, en l'absence de celle-ci, par referendum ou décision unilatérale, conformément à l'article L. 911-1 du Code de la sécurité sociale.

Cette adhésion fera l'objet d'une information des organisations syndicales signataires de l'accord, d'une consultation préalable du CE ou CCE de la société concernée.

Toute société qui ne remplit plus les conditions de détention du capital ou de contrôle exposées ci-dessus sortira du champ d'application et cessera de plein droit d'en bénéficier.

**Article 3**

## Adhésion des salariés

### 3.1.
### Salariés bénéficiaires

Le présent régime bénéficie à l'ensemble des salariés cadres et des agents de maîtrise et techniciens définis par les conventions collectives applicables au sein du groupe CARREFOUR et dont la liste est annexée au présent accord.

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, ou d'indemnités journalières complémentaires financées au moins en partie par la société. Dans une telle hypothèse, la société verse la même contribution aux mêmes taux que pour les salariés actifs pendant toute la période de suspension du contrat de travail indemnisée. Parallèlement, le salarié doit obligatoirement continuer à acquitter sa propre part de cotisations.

### 3.2.
### Caractère obligatoire de l'adhésion

L'adhésion des salariés, visés à l'article 3.1., au nouveau régime est obligatoire à compter du 1er juillet 2014.

Par exception, pour tenir compte des délais de résiliation des contrats d'assurance actuellement en cours, pour les agents de maîtrise de la société CSF, des cadres et des agents de maîtrise des sociétés Guyenne et Gascogne, de Carautoroutes, de Financière RSV et de Carma le présent accord n'entrera en vigueur que le 1er janvier 2015.

Aucune dispense d'adhésion n'est admise.

Article 4

## Cotisations

### Article 4.1 Taux, répartition, assiette des cotisations

Les cotisations servant au financement de la convention d'assurance prévoyance s'élèvent à un montant correspondant à 1,87 % sur la tranche A des salaires et de 2,20% sur le salaire supérieur à la tranche A (dans les limites prévues à la convention d'assurance).

Elles sont ainsi réparties :

| | Part Patronale | Part salariale | **Total** |
|---|---|---|---|
| Incapacité | 0,10% TA + 0,33% au-delà TA | 0,20% TA + 0,17% au-delà TA | **0,30% TA + 0,50% au delà TA** |
| Invalidité | 0,42% TA + 0,27% au-delà TA | 0,05% TA + 0,33% au-delà TA | **0,47% TA + 0,60% au-delà TA** |
| Décès | 0,98% TA + 0,50% au-delà TA | 0,12% TA + 0,60% au-delà TA | **1,10% TA + 1,10% au-delà TA** |
| **Total** | **1,50% TA +1,10% au-delà TA** | **0,37% TA + 1,10% au-delà TA** | **1,87% TA + 2,20% au-delà TA** |

### Article 4.2
### Evolution ultérieure des cotisations

Les éventuelles évolutions futures des cotisations seront réparties entre l'employeur et les salariés dans les mêmes proportions.

Les partenaires sociaux pourront réviser le niveau de la cotisation après que la commission mentionnée à l'article 8 ait formulé des propositions en fonction de l'évolution de l'équilibre du régime et des préconisations de l'organisme assureur.

Article 5

## Garanties

Les garanties, qui sont annexées au présent accord à titre informatif, ont été élaborées par accord des parties à la convention d'assurance. En aucun cas, elles ne sauraient constituer un engagement pour la société, qui n'est tenue, à l'égard de ses salariés, qu'au seul paiement des cotisations et aux couvertures, a minima, des garanties imposées par les régimes issus des conventions collectives de branche applicables.

Par conséquent, les garanties figurant en annexe relèvent de la seule responsabilité de l'organisme assureur, au même titre que les modalités, limitations et exclusions de garanties.

Le présent régime ainsi que la convention d'assurance précitée sont mis en œuvre conformément aux prescriptions de L.242-1, alinéas 6 et 8 du Code de la sécurité sociale, ainsi que des articles 83, 1° *quater* et 1001, 2° du Code général des impôts, et des décrets pris en application de ces dispositions.

**Article 6**

## Portabilité

**Article 6.1**

### Dispositif applicable jusqu'au 1er juin 2015

Sous réserve de dispositions conventionnelles particulières, les salariés bénéficieront du dispositif de portabilité dans les conditions prévues par l'article 14 de l'Accord National Interprofessionnel (ANI) du 11 janvier 2008, modifié par l'avenant n°3 du 18 mai 2009.

Le droit à portabilité est subordonné au respect de l'ensemble des conditions fixées par cet accord, et sera mis en œuvre conformément à ces dispositions.

Les salariés concernés, sont informés au moment de la rupture de leur contrat de travail des conditions d'application de ce dispositif conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

**Article 6.2**

### Dispositif applicable à compter du 1er juin 2015

Les salariés bénéficiaires du présent régime, qui remplissent les conditions posées par l'article L. 911-8 du Code de la sécurité sociale, au présent accord, bénéficieront, selon les modalités prévues par ce texte, de la portabilité du présent régime.

Les salariés concernés sont informés au moment de la rupture de leur contrat de travail des conditions d'application du dispositif et notamment de leur obligation d'informer l'assureur de leur situation au regard du régime d'assurance chômage conformément aux dispositions légales et règlementaires en vigueur.

**Article 7**

## Information individuelle

En sa qualité de souscripteur, la société remettra à chaque salarié et à tout nouvel embauché, une notice d'information détaillée, établie par l'organisme assureur, résumant notamment les garanties et leurs modalités d'application.

Les salariés du groupe seront informés individuellement, selon la même méthode, de toute modification de leurs droits et obligations.

**Article 8**

## Information collective

Les comités d'entreprises et comités centraux d'entreprises seront informés et consultés conformément aux obligations légales.

Une commission nationale paritaire unique de pilotage et de suivi d'application des accords de garanties complémentaires de remboursement des frais de santé et de prévoyance est constituée.

Cette commission a pour attribution notamment l'examen et le suivi des comptes de résultats des régimes qui sont présentés par l'organisme assureur. Elle émettra toute proposition nécessaire à l'évolution et à l'équilibre des régimes et le cas échéant les soumettra aux parties signataires du présent accord.

Elle se réunira au moins trois fois par an et selon les nécessités requises pour la bonne information de ses membres et le suivi des régimes.

Cette commission est composée de quatre représentants salariés par organisation syndicale représentative au sein du groupe en France ainsi que des représentants de la Direction. Chacune de ses réunions pourra être précédée d'une journée de réunion préparatoire composée des mêmes représentants titulaires et de six autres représentants suppléants salariés par organisation syndicale représentative et salariés d'une des sociétés adhérant à l'accord. Ces réunions préparatoires sont organisées à l'initiative de chaque délégation qui en informera la Direction.

Les membres de la commission, titulaires et suppléants, bénéficieront d'une journée de formation par an afin de se former aux évolutions législatives et réglementaires relatives à la protection sociale. Il est convenu que l'organisme assureur se rendra disponible pour animer et organiser, le cas échéant, cette formation au profit de l'ensemble des membres qui le souhaiteront.

Le temps passé dans ces réunions (réunions de commission, réunions préparatoires et formation), est assimilé à du temps de travail et ne s'impute pas sur les crédits d'heures des mandats pouvant être détenus par ailleurs par les représentants désignés à ces commissions.

Les frais afférents à ces réunions sont pris en charge selon les modalités habituelles de chaque entité (transports, hébergements et repas).

**Article 9**

## Durée-Révision-Dénonciation

- Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et prendra effet le 1er juillet 2014 à l'exception des salariés des sociétés visées à l'article 3.2 alinéa 2 ci-avant pour lesquels l'entrée en vigueur s'effectuera au 1er janvier 2015.

Il se substitue à toutes les dispositions issues de décisions unilatérales, d'usages, d'accords collectifs, ou de toute autre pratique en vigueur dans le groupe et portant sur le même objet que celui prévu par le présent accord.

Avant l'entrée en vigueur du présent accord, chaque société dans le périmètre de son champ d'application ou l'intégrant ultérieurement procédera, selon les formalités légales applicables qui lui sont propres, à l'adhésion au dispositif par voie d'accord collectif ou décision unilatérale.

Il pourra, à tout moment, être modifié ou dénoncé en respectant la procédure prévue respectivement par les articles L.2222-5, L.2222-6 et L.2261-7 à L.2261-13 du Code du travail.

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

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 signataires.

L'ensemble des partenaires sociaux se réunira alors dans un délai d'un 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.

- Conformément à l'article L.2261-9 du Code du travail, les parties signataires du présent accord ont également la possibilité de le dénoncer moyennant un préavis de trois mois

La dénonciation par l'une des parties signataires doit être notifiée par lettre recommandée avec avis de réception aux autres signataires et faire l'objet d'un dépôt conformément à l'article L.2261-9 du Code du travail.

L'ensemble des partenaires sociaux se réunit alors dans un délai d'un mois à compter de la réception de la notification afin d'envisager l'éventuelle conclusion d'un accord de substitution à l'issue du délai de préavis de trois mois.

L'accord dénoncé continue donc à produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur du nouvel accord qui lui est substitué ou, à défaut, pendant une durée d'un an à compter de l'expiration du préavis de trois mois.

En tout état de cause et sauf accord contraire des parties, y compris de l'organisme assureur, la dénonciation ne pourra avoir d'effet qu'à l'échéance du contrat d'assurance collectif.

La résiliation par l'organisme assureur du contrat d'assurance entraîne de plein droit la caducité du présent accord par disparition de son objet.

**Article 10**

## Dépôt et publicité

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.

Ces formalités de dépôt seront assorties, notamment, de la liste, en trois exemplaires, des établissements auxquels le présent accord s'applique, ainsi que de leurs adresses respectives.

En outre, un exemplaire sera établi pour chaque partie.

Le présent accord sera notifié à l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans l'entreprise et non signataires de celui-ci.

Enfin, en application des articles R.2262-1, R.2262-2 et R.2262-3 du Code du travail, il sera transmis aux représentants du personnel et mention de cet accord sera faite sur les panneaux réservés à la direction pour sa communication avec le personnel ainsi que sur l'intranet.

A Massy, le 30 juin 2014

Fait en 15 exemplaires originaux, dont deux pour les formalités de publicité.

Pour le groupe Carrefour France, Madame Isabelle CALVEZ, Directrice des Ressources Humaines Carrefour France

Pour les organisations syndicales représentatives :

- la Fédération des Services CFDT, représentée par Monsieur Bruno MOUTRY dûment mandaté,

- le SNEC / CFE-CGC Agro, représenté par Monsieur Thierry FARAUT, dûment mandaté,

- la Fédération des Personnels du Commerce, de la Distribution et des Services CGT, représentée par Madame Claudette MONTOYA, dûment mandatée,

- la FGTA/FO, représentée par Monsieur Michel ENGUELZ, dûment mandaté.

**Annexes :**

1. **Liste des sociétés adhérentes et des CCN**
2. **A titre informatif :** Résumé des garanties

**ANNEXE 1 : Liste des sociétés adhérentes à l'accord**

CARAUTOROUTES
CARCOOP
CARMA
CARREFOUR ADMINISTRATIF FRANCE
CARREFOUR BANQUE
CARREFOUR DRIVE
CARREFOUR France
CARREFOUR HYPERMARCHES
CARREFOUR IMPORT
CARREFOUR MANAGEMENT
CARREFOUR MARCHANDISES INTERNATIONALES
CARREFOUR PARTENARIAT INTERNATIONAL
CARREFOUR PERSONAL FINANCE SERVICES
CARREFOUR PROPERTY GESTION
CARREFOUR PROPERTY INTERNATIONAL
CARREFOUR PROXIMITE France
CARREFOUR SA
CARREFOUR SERVICES CLIENTS
CARREFOUR SUPPLY CHAIN France – CASCH FRANCE
CARREFOUR SYSTEME INFORMATION FRANCE
CARREFOUR VOYAGES
CENTRE DE FORMATION ET COMPETENCES
COVICAR 2
CPF ASSET MANAGEMENT
ALMIA MANAGEMENT
CSF
FINANCIERE RSV
FINIFAC
GENEDIS
GUYENNE & GASCOGNE
INTERDIS
LAPALUS & FILS
LOGIDIS COMPTOIRS MODERNES
MAISON JOANNES BOUBEE
MONTEL DISTRIBUTION
OOSHOP
SOCIETE DES NOUVEAUX HYPERMARCHES - SDNH
VEZERE DISTRIBUTION

**Conventions Collectives Nationales auxquelles sont rattachées les sociétés adhérentes :**

- Commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire (2216)
- Bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils (1486)
- Commerce et de la réparation de l'automobile, du cycle et du motocycle et des activités connexes, ainsi que du contrôle technique automobile (1090)
- Agences de voyages et de tourisme (1710)
- Sociétés financières (478)
- Vins, cidres, jus de fruits, sirops, spiritueux et liqueurs de France (493)
- Immobilier, administrateurs de biens, sociétés immobilières, agents immobiliers... (1527)
- Sociétés d'assurance (1672)
- Commerces et services de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager (1686)

## ANNEXE 2 : Résumé des garanties

### Garanties en cas de DECES

| LIBELLE DES GARANTIES | NIVEAU DE COUVERTURES |
|---|---|
| **CAPITAL EN CAS DE DECES OU D'INVALIDITE ABSOLUE ET DEFINITIVE TOUTES CAUSES *** | |
| ▪ Célibataire, Veuf, Divorcé sans enfant à charge | 310% du traitement de référence TA TB TC TD** |
| ▪ Marié, Pacsé, Concubin sans enfant à charge | 360% du traitement de référence TA TB TC TD ** |
| ▪ Assuré avec un enfant à charge | 430% du traitement de référence TA TB TC TD ** |
| ▪ Majoration par enfant supplémentaire à charge | 70% du traitement de référence TA TB TC TD ** |
| **CAPITAL EN CAS DE DECES OU D'INVALIDITE ABSOLUE ET DEFINITIVE ACCIDENTEL** (capital supplémentaire) | 100% du capital versé en cas de décès ou d'invalidité absolue et définitive toutes causes |
| **CAPITAL EN CAS DE DECES DU CONJOINT OU DU PACSE SURVIVANT : DOUBLE EFFET** | 100% du capital versé en cas de décès toutes causes |
| **ALLOCATION D'OBSEQUES** (décès du salarié, du conjoint, pacsé ou d'un enfant à charge) | |
| ▪ Salarié | 150% du Plafond Mensuel Sécurité sociale (inclus dans le capital Décès) |
| ▪ Conjoint ou Pacsé | 150% du Plafond Mensuel Sécurité sociale |
| ▪ Enfant à charge | 100% du Plafond Mensuel Sécurité sociale |
| | La prise en charge de l'Institution est limitée aux frais réellement engagés. |
| **RENTE EDUCATION** Jusqu'au 26ème anniversaire inclus (sous conditions) | 20% du traitement de référence TA TB TC ** Avec un minimum de 15 % du Plafond de la Sécurité Sociale. La rente est versée par enfant à charge. Elle est : • doublée si orphelin de père et de mère • viagère si enfant handicapé |

* En cas de décès du salarié, le montant du capital défini ci-dessus intègre l'allocation d'obsèques.
** Le traitement de référence retenu est défini à la convention d'assurance.

En tout état de cause, elle est versée à la personne qui a réglé les frais d'obsèques. Si le bénéficiaire désigné par le salarié n'est pas la personne qui a réglé les frais d'obsèques, le montant du capital décès lui revenant sera versé sous déduction du montant de l'allocation d'obsèques.

## Garanties en cas d'ARRET DE TRAVAIL

En cas d'arrêt de travail survenu par suite d'une maladie ou d'un accident (y compris maladie et accident professionnels) donnant lieu au paiement par la Sécurité sociale de ses prestations en espèces, il est prévu le versement d'une prestation dans les conditions reprises ci-après.

| LIBELLE DES GARANTIES | NIVEAU DE COUVERTURES |
|---|---|
| **FRANCHISE**<br>• **Salarié remplissant les conditions pour bénéficier du maintien de salaire prévu par les CCN et/ou les accords d'entreprises:**<br>- A l'expiration des obligations de l'employeur.<br>• **Salarié ne remplissant pas les conditions pour bénéficier du maintien de salaire prévu par les CCN et/ou les accords d'entreprises :**<br>- 90 jours d'arrêt total de travail continu. | |
| **INCAPACITE TEMPORAIRE DE TRAVAIL**<br>▪ Salarié quelle que soit sa situation familiale | (hors Sécurité sociale)<br>30% du traitement de référence TA et 80% TB TC TD** |
| **INVALIDITE PERMANENTE DE TRAVAIL**<br>Si 2ème ou 3ème catégorie d'invalides ou taux d'incapacité Sécurité sociale au moins égale à 66%<br>▪ Salarié quelle que soit sa situation familiale | (hors Sécurité sociale)<br>30% du traitement de référence TA et 80% TB TC TD ** |
| Si 1ère catégorie d'invalides Sécurité sociale ou taux d'incapacité Sécurité sociale compris entre 33 et 66% | 18% du traitement de référence TA et 48% TB TC TD ** |
| Si taux d'incapacité Sécurité sociale inférieur à 33% | Aucune prestation |

** Le traitement de référence retenu est défini à la convention d'assurance.

Le cumul des sommes versées par l'APGIS et la Sécurité sociale, et le cas échéant, de celles versées en rémunération d'un travail ne peut excéder 100% du traitement de référence net. Le dépassement éventuel réduit d'autant la prestation garantie.

## Article 9.2. AVENANT N°1 DU 31 DÉCEMBRE 2021 A L'ACCORD COLLECTIF DE GROUPE INSTITUANT UNE GARANTIE COMPLÉMENTAIRE DE PRÉVOYANCE POUR LES CADRES ET AGENTS DE MAÎTRISE DU 30 JUIN 2014

### Article 9.2.1. Aménagement des cotisations

L'article 4.1 « Taux, répartition, assiette des cotisations » de l'accord du 30 juin 2014 est modifié comme suit :

*« Les taux de cotisations servant au financement du régime de prévoyance sont fixés et répartis comme suit :*

| | *Part patronale* | *Part salariale* | ***Total*** |
|---|---|---|---|
| *Incapacité* | *0,10% T1 +0,33% au-de la T1** | *0,25% T1 +0,25% au-de la T1** | ***0,35% T1 + 0,58% au-de la T1**** |
| *Invalidité* | *0,47% T1 + 0,34% au-de la T1** | *0,15% T1 + 0,42% au-de la T1** | ***0,62% T1 + 0,76% au-de la T1**** |
| *Décès* | *1,10% T1 +0,55% au-de la T1** | *0,01% T1 + 0,55% au-de la T1** | ***1,11% T1 + 1,10% au-de la T1**** |
| ***Total*** | ***1,67% T1 + 1,22 % au-de la T1**** | ***0,41% T1 + 1,22% au-de la T1**** | ***2,08% T1 + 2,44% au-de la T1**** » |

**T1 : Tranche 1 = Tranche A soit la partie du salaire limité au Plafond Sécurité sociale*

*Tranche au-delà de T1 = Tranches B C D soit la partie du salaire dans la limite globale de 16 Plafonds Sécurité sociale*

*Pour les années 2022 et 2023, ces cotisations seront appelées respectivement aux taux de 94% puis de 98%. Les cotisations indiquées ci-dessus s'appliqueront donc pleinement à partir du 1er janvier 2024. »*

### Article 9.2.2. Aménagement des garanties

Les garanties décès couvertes par l'organisme assureur sont aménagées à compter du 1er janvier 2023.

L'annexe 2 au présent avenant détaillant les garanties applicables se substituera en conséquence, à compter de cette date, à l'annexe 2 de l'accord du 30 juin 2014.

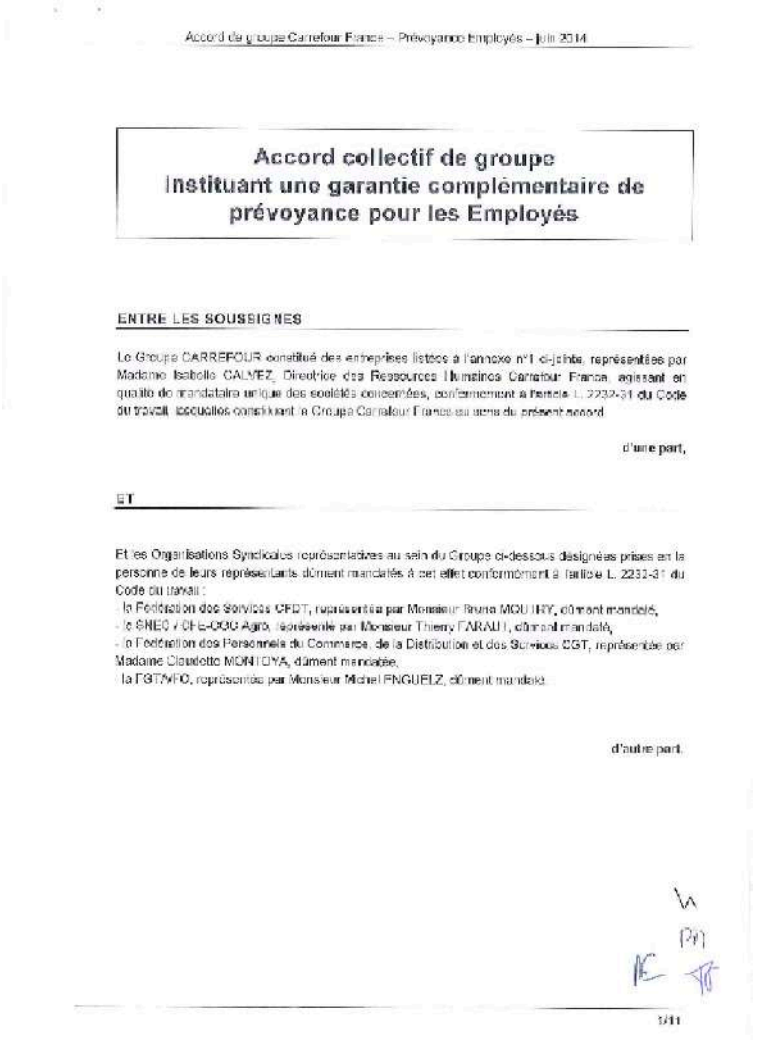
### Article 9.2.3. Adhésion en cas de suspension du contrat de travail

L'article 3.1 « Salariés bénéficiaires » de l'accord du 30 juin 2014 est modifié comme suit :

« *Le présent régime bénéficie à l'ensemble des salariés cadres, agents de maîtrise et techniciens définis par les conventions applicables au sein du Groupe Carrefour France et dont la liste est annexée au présent accord.*

*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, ou d'un revenu de remplacement versé par l'employeur (activité partielle, congé de mobilité, congé de reclassement…). Dans une telle hypothèse, l'employeur verse la même contribution aux mêmes taux que pour les salariés actifs pendant toute la période de suspension du contrat de travail indemnisée. Parallèlement, le salarié doit obligatoirement continuer à acquitter sa propre part de cotisations. »*

Article 9.3. RÉGIME DE PRÉVOYANCE – DÉCÈS INVALIDITÉ INCAPACITÉ –DES EMPLOYÉS – Accord de Groupe à durée indéterminée en date du 30 juin 2014



Accord de groupe Carrefour France – Prévoyance Employés – juin 2014

**Accord collectif de groupe**
**Instituant une garantie complémentaire de prévoyance pour les Employés**

**ENTRE LES SOUSSIGNES**

Le Groupe CARREFOUR constitué des entreprises listées à l'annexe n°1 ci-jointe, représentées par Madame Isabelle CALVEZ, Directrice des Ressources Humaines Carrefour France, agissant en qualité de mandataire unique des sociétés concernées, conformément à l'article L. 2232-31 du Code du travail, lesquelles constituent le Groupe Carrefour France au sens du présent accord

d'une part,

**ET**

Et les Organisations Syndicales représentatives au sein du Groupe ci-dessous désignées prises en la personne de leurs représentants dûment mandatés à cet effet conformément à l'article L. 2232-31 du Code du travail :
- la Fédération des services CFDT, représentée par Monsieur Bruno MOUTNY, dûment mandaté,
- le SNEC / CFE-CGC Agro, représenté par Monsieur Thierry TARAUT, dûment mandaté,
- la Fédération des Personnels du Commerce, de la Distribution et des Services CGT, représentée par Madame Claudette MONTOYA, dûment mandatée,
- la FGTA/FO, représentée par Monsieur Michel ENGUELZ, dûment mandaté

d'autre part.

1/11

**Après avoir rappelé que :**

Les organisations syndicales représentatives dans le groupe et la Direction se sont réunies afin de d'harmoniser les modalités de la protection sociale complémentaire dont bénéficient les salariés au sein du groupe, en matière de prévoyance, incapacité, invalidité, décès.

L'objectif de ces travaux a été :

- de faire un état des couvertures existantes au sein du groupe et des organismes assureurs intervenants ;
- de rechercher l'harmonisation de la situation des salariés du groupe au regard des couvertures de prévoyance;
- de ne retenir qu'un organisme assureur pour un meilleur rapport garantie/coût possible, tout en assurant un bon équilibre à long terme du régime ;
- de se mettre en conformité avec les nouvelles règles d'exonération sociales et fiscales applicables au 1er juillet 2014 ;

**Il a donc été décidé ce qui suit, en application de l'article L. 911-1 du Code de la sécurité sociale**

**Article 1**

## Objet

Cet accord a pour objet l'adhésion des salariés visés à l'article 3.1. ci-après, au contrat collectif souscrit à cet effet par les entités du groupe auprès d'un organisme habilité, sur la base des garanties et de leurs modalités d'application ci-après annexées.

**Article 2**

## Champ d'application du présent accord

Le présent accord est applicable à l'ensemble des sociétés du groupe CARREFOUR en France relevant du périmètre ci-après défini en annexe ayant signé (elle-même ou dans le cadre d'un mandat) ou adhéré au présent accord ainsi que des sociétés créées ou fusionnées à partir des activités de ces sociétés et qui adhèrent au présent accord. Ces sociétés sont mentionnées en annexe n°1.

Chacune d'elle peut matérialiser son adhésion au présent accord par accord collectif d'entreprise, accord référendaire ou décision unilatérale, dans le respect des dispositions légales applicables.

Toute société de droit français détenue, directement ou indirectement, à plus de 50% soit par CARREFOUR SA, soit par une ou plusieurs sociétés du groupe parties à l'accord, ou détenue par une société partie à l'accord qui serait considérée comme entreprise dominante au sens de l'article L. 2331-1 du Code du travail, pourra y adhérer par avenant d'adhésion signé par la société concernée et les organisations syndicales représentatives au sein de cette société ou, en l'absence de celle-ci, par referendum ou décision unilatérale, conformément à l'article L. 911-1 du Code de la sécurité sociale.

Cette adhésion fera l'objet d'une information des organisations syndicales signataires de l'accord, d'une consultation préalable du CE ou CCE de la société concernée.

Toute société qui ne remplit plus les conditions de détention du capital ou de contrôle exposées ci-dessus sortira du champ d'application et cessera de plein droit d'en bénéficier.

**Article 3**

## Adhésion des salariés

### 3.1.
### Salariés bénéficiaires

Le présent régime bénéficie à l'ensemble des ouvriers et employés définis par les conventions collectives applicables au sein du groupe CARREFOUR et dont la liste est annexée au présent accord.

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, ou d'indemnités journalières complémentaires financées au moins en partie par la société. Dans une telle hypothèse, la société verse la même contribution aux mêmes taux que pour les salariés actifs pendant toute la période de suspension du contrat de travail indemnisée. Parallèlement, le salarié doit obligatoirement continuer à acquitter sa propre part de cotisations.

### 3.2.
### Caractère obligatoire de l'adhésion et dispenses

L'adhésion des salariés, visés à l'article 3.1., au nouveau régime est obligatoire à compter du 1er juillet 2014.

Par exception, pour tenir compte des délais de résiliation des contrats et conventions d'assurance actuellement en cours, pour les ouvriers et employés des sociétés CSF, Guyenne et Gascogne, Carautoroutes, Financière RSV et Carma, le présent accord n'entrera en vigueur que le 1er janvier 2015.

Aucune dispense d'adhésion n'est admise.

Article 4

## Cotisations

### Article 4.1
### Taux, répartition, assiette des cotisations

Les cotisations servant au financement de la convention d'assurance prévoyance s'élèvent à un montant correspondant à 1,62 % des salaires.

Elles sont ainsi réparties :

| | Part patronale | Part salariale | **Total** |
|---|---|---|---|
| Incapacités temporaires | 0,21 % | 0,41 % | **0,62 %** |
| Décès-invalidité | 0,60 % | 0,40 % | **1,00 %** |
| **Total** | **0,81 %** | **0,81 %** | **1,62 %** |

### Article 4.2
### Evolution ultérieure des cotisations

Les éventuelles évolutions futures des cotisations seront réparties entre l'employeur et les salariés dans les mêmes proportions.

Les partenaires sociaux pourront réviser le niveau de la cotisation après que la commission mentionnée à l'article 8 ait formulé des propositions en fonction de l'évolution de l'équilibre du régime et des préconisations de l'assureur.

Article 5

## Garanties

Les garanties, qui sont annexées au présent accord à titre informatif, ont été élaborées par accord des parties à la convention d'assurance. En aucun cas, elles ne sauraient constituer un engagement pour la société, qui n'est tenue, à l'égard de ses salariés, qu'au seul paiement des cotisations et aux couvertures, a minima, des garanties imposées par les régimes issus des conventions collectives de branche applicables.

Par conséquent, les garanties figurant en annexe relèvent de la seule responsabilité de l'organisme assureur, au même titre que les modalités, limitations et exclusions de garanties.

Le présent régime ainsi que la convention d'assurance précitée sont mis en œuvre conformément aux prescriptions de L.242-1, alinéas 6 et 8 du Code de la sécurité sociale, ainsi que des articles 83, 1° *quater* et 1001, 2° du Code général des impôts, et des décrets pris en application de ces dispositions.

Article 6

## Portabilité

Article 6.1

### Dispositif applicable jusqu'au 1er juin 2015

Sous réserve de dispositions conventionnelles particulières, les salariés bénéficieront du dispositif de portabilité dans les conditions prévues par l'article 14 de l'Accord National Interprofessionnel (ANI) du 11 janvier 2008, modifié par l'avenant n°3 du 18 mai 2009.

Le droit à portabilité est subordonné au respect de l'ensemble des conditions fixées par cet accord, et sera mis en œuvre conformément à ces dispositions.

Les salariés concernés, sont informés au moment de la rupture de leur contrat de travail des conditions d'application de ce dispositif conformément aux dispositions légales et règlementaires en vigueur.

Article 6.2

### Dispositif applicable à compter du 1er juin 2015

Les salariés bénéficiaires du présent régime, qui remplissent les conditions posées par l'article L. 911-8 du Code de la sécurité sociale, au présent accord, bénéficieront, selon les modalités prévues par ce texte, de la portabilité du présent régime.

Les salariés concernés sont informés au moment de la rupture de leur contrat de travail des conditions d'application du dispositif et notamment de leur obligation d'informer l'assureur de leur situation au regard du régime d'assurance chômage conformément aux dispositions légales et règlementaires en vigueur.

Article 7

## Information individuelle

En sa qualité de souscripteur, la société remettra à chaque salarié et à tout nouvel embauché, une notice d'information détaillée, établie par l'organisme assureur, résumant notamment les garanties et leurs modalités d'application.

Les salariés du groupe seront informés individuellement, selon la même méthode, de toute modification de leurs droits et obligations.

Article 8

## Information collective

Les comités d'entreprises et comités centraux d'entreprises seront informés et consultés conformément aux obligations légales.

Une commission nationale paritaire unique de pilotage et de suivi d'application des accords de garanties complémentaires de remboursement des frais de santé et de prévoyance est constituée.

Cette commission a pour attribution notamment l'examen et le suivi des comptes de résultats des régimes qui sont présentés par l'organisme assureur. Elle émettra toute proposition nécessaire à l'évolution et à l'équilibre des régimes et le cas échéant les soumettra aux parties signataires du présent accord.

Elle se réunira au moins trois fois par an et selon les nécessités requises pour la bonne information de ses membres et le suivi des régimes.

Cette commission est composée de quatre représentants salariés par organisation syndicale représentative au sein du groupe en France ainsi que des représentants de la Direction. Chacune de ses réunions pourra être précédée d'une journée de réunion préparatoire composée des mêmes représentants titulaires et de six autres représentants suppléants salariés par organisation syndicale représentative et salariés d'une des sociétés adhérant à l'accord. Ces réunions préparatoires sont organisées à l'initiative de chaque délégation qui en informera la Direction.

Les membres de la commission, titulaires et suppléants, bénéficieront d'une journée de formation par an afin de se former aux évolutions législatives et réglementaires relatives à la protection sociale. Il est convenu que l'organisme assureur se rendra disponible pour animer et organiser, le cas échéant, cette formation au profit de l'ensemble des membres qui le souhaiteront.

Le temps passé dans ces réunions (réunions de commission, réunions préparatoires et formation), est assimilé à du temps de travail et ne s'impute pas sur les crédits d'heures des mandats pouvant être détenus par ailleurs par les représentants désignés à ces commissions.

Les frais afférents à ces réunions sont pris en charge selon les modalités habituelles de chaque entité (transports, hébergements et repas).

**Article 9**

## Durée-Révision-Dénonciation

- Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et prendra effet le 1er juillet 2014 à l'exception des ouvriers et employés des sociétés visées à l'article 3.2 alinéa 2 ci-avant pour lesquels l'entrée en vigueur s'effectuera au 1er janvier 2015.

Il se substitue à toutes les dispositions issues de décisions unilatérales, d'usages, d'accords collectifs, ou de toute autre pratique en vigueur dans le groupe et portant sur le même objet que celui prévu par le présent accord.

Avant l'entrée en vigueur du présent accord, chaque société dans le périmètre de son champ d'application ou l'intégrant ultérieurement procédera, selon les formalités légales applicables qui lui sont propres, à l'adhésion au dispositif par voie d'accord collectif ou décision unilatérale.

Il pourra, à tout moment, être modifié ou dénoncé en respectant la procédure prévue respectivement par les articles L.2222-5, L.2222-6 et L.2261-7 à L.2261-13 du Code du travail.

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

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 signataires.

L'ensemble des partenaires sociaux se réunira alors dans un délai d'un 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.

- Conformément à l'article L.2261-9 du Code du travail, les parties signataires du présent accord ont également la possibilité de le dénoncer moyennant un préavis de trois mois

La dénonciation par l'une des parties signataires doit être notifiée par lettre recommandée avec avis de réception aux autres signataires et faire l'objet d'un dépôt conformément à l'article L.2261-9 du Code du travail.

L'ensemble des partenaires sociaux se réunit alors dans un délai d'un mois à compter de la réception de la notification afin d'envisager l'éventuelle conclusion d'un accord de substitution à l'issue du délai de préavis de trois mois.

L'accord dénoncé continue donc à produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur du nouvel accord qui lui est substitué ou, à défaut, pendant une durée d'un an à compter de l'expiration du préavis de trois mois.

En tout état de cause et sauf accord contraire des parties, y compris de l'organisme assureur, la dénonciation ne pourra avoir d'effet qu'à l'échéance du contrat d'assurance collectif.

La résiliation par l'organisme assureur du contrat d'assurance entraîne de plein droit la caducité du présent accord par disparition de son objet.

**Article 10**

## Dépôt et publicité

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.

Ces formalités de dépôt seront assorties, notamment, de la liste, en trois exemplaires, des établissements auxquels le présent accord s'applique, ainsi que de leurs adresses respectives.

En outre, un exemplaire sera établi pour chaque partie.

Le présent accord sera notifié à l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans l'entreprise et non signataires de celui-ci.

Enfin, en application des articles R.2262-1, R.2262-2 et R.2262-3 du Code du travail, il sera transmis aux représentants du personnel et mention de cet accord sera faite sur les panneaux réservés à la direction pour sa communication avec le personnel ainsi que sur l'intranet.

A Massy, le 30 juin 2014

Fait en 15 exemplaires originaux, dont deux pour les formalités de publicité.

Pour le groupe Carrefour France, Madame Isabelle CALVEZ, Directrice des Ressources Humaines Carrefour France

Pour les organisations syndicales représentatives :

- la Fédération des Services CFDT, représentée par Monsieur Bruno MOUTRY dûment mandaté,

- le SNEC / CFE-CGC Agro, représenté par Monsieur Thierry FARNOT, dûment mandaté,

- la Fédération des Personnels du Commerce, de la Distribution et des Services CGT, représentée par Madame Claudette MONTOYA, dûment mandatée,

- la FGTA/FO, représentée par Monsieur Michel ENGUELZ, dûment mandaté,

**Annexes :**

1. **Liste des sociétés adhérentes et des CCN**
2. **A titre informatif :** Résumé des garanties

**ANNEXE 1 : Liste des sociétés adhérentes à l'accord**

CARAUTOROUTES
CARCOOP
CARMA
CARREFOUR ADMINISTRATIF FRANCE
CARREFOUR BANQUE
CARREFOUR DRIVE
CARREFOUR France
CARREFOUR HYPERMARCHES
CARREFOUR IMPORT
CARREFOUR MANAGEMENT
CARREFOUR MARCHANDISES INTERNATIONALES
CARREFOUR PARTENARIAT INTERNATIONAL
CARREFOUR PERSONAL FINANCE SERVICES
CARREFOUR PROPERTY GESTION
CARREFOUR PROPERTY INTERNATIONAL
CARREFOUR PROXIMITE France
CARREFOUR SA
CARREFOUR SERVICES CLIENTS
CARREFOUR SUPPLY CHAIN France – CASCH FRANCE
CARREFOUR SYSTEME INFORMATION FRANCE
CARREFOUR VOYAGES
CENTRE DE FORMATION ET COMPETENCES
COVICAR 2
CPF ASSET MANAGEMENT
ALMIA MANAGEMENT
CSF
FINANCIERE RSV
FINIFAC
GENEDIS
GUYENNE & GASCOGNE
INTERDIS
LAPALUS & FILS
LOGIDIS COMPTOIRS MODERNES
MAISON JOANNES BOUBEE
MONTEL DISTRIBUTION
OOSHOP
SOCIETE DES NOUVEAUX HYPERMARCHES - SDNH
VEZERE DISTRIBUTION

**Conventions Collectives Nationales auxquelles sont rattachées les sociétés adhérentes :**

- Commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire (2216)
- Bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils (1486)
- Commerce et de la réparation de l'automobile, du cycle et du motocycle et des activités connexes, ainsi que du contrôle technique automobile (1090)
- Agences de voyages et de tourisme (1710)
- Sociétés financières (478)
- Vins, cidres, jus de fruits, sirops, spiritueux et liqueurs de France (493)
- Immobilier, administrateurs de biens, sociétés immobilières, agents immobiliers... (1527)
- Sociétés d'assurance (1672)
- Commerces et services de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager (1686)

## ANNEXE 2 : Résumé des garanties

### Garanties en cas de DECES

| LIBELLE DES GARANTIES | NIVEAU DE COUVERTURES |
|---|---|
| **CAPITAL EN CAS DE DECES OU D'INVALIDITE ABSOLUE ET DEFINITIVE TOUTES CAUSES *** | |
| • Célibataire, Veuf, Divorcé sans enfant à charge | 140% du traitement de référence TA TB |
| • Marié, Pacsé, Concubin sans enfant à charge | 180% du traitement de référence TA TB |
| • Majoration par enfant supplémentaire à charge | 50% du traitement de référence TA TB |
| **CAPITAL EN CAS DE DECES OU D'INVALIDITE ABSOLUE ET DEFINITIVE ACCIDENTEL (capital supplémentaire)** | 50% du capital versé en cas de décès ou d'invalidité absolue et définitive toutes causes |
| **CAPITAL EN CAS DE DECES DU CONJOINT OU DU PACSE SURVIVANT : DOUBLE EFFET** | 100% du capital versé en cas de décès toutes causes |
| **ALLOCATION D'OBSEQUES (décès du salarié, du conjoint, pacsé ou d'un enfant à charge)** | |
| • Salarié | 150% du Plafond Mensuel Sécurité sociale (inclus dans le capital Décès) |
| • Conjoint ou Pacsé | 150% du Plafond Mensuel Sécurité sociale |
| • Enfant à charge | 100% du Plafond Mensuel Sécurité sociale |
| | La prise en charge de l'institution est limitée aux frais réellement engagés. |
| **RENTE EDUCATION** | |
| • Jusqu'au 26ème anniversaire inclus (sous conditions) | 20% du traitement de référence TA TB Avec un minimum de 15 % du Plafond de la Sécurité Sociale |
| | La rente est versée par enfant à charge. Elle est : |
| | • doublée si orphelin de père et de mère |
| | • viagère si enfant handicapé |

* En cas de décès du salarié, le montant du capital défini ci-dessus intègre l'allocation d'obsèques.

En tout état de cause, elle est versée à la personne qui a réglé les frais d'obsèques. Si le bénéficiaire désigné par le salarié n'est pas la personne qui a réglé les frais d'obsèques, le montant du capital décès lui revenant sera versé sous déduction du montant de l'allocation d'obsèques.

## Article 9.4. AVENANT N°1 DU 31 DÉCEMBRE 2021 A L'ACCORD COLLECTIF DE GROUPE INSTITUANT UNE GARANTIE COMPLÉMENTAIRE DE PRÉVOYANCE POUR LES EMPLOYÉS DU 30 JUIN 2014

### Article 9.4.1. Aménagement des cotisations

L'article 4.1 « Taux, répartition, assiette des cotisations » de l'accord du 30 juin 2014 est modifié comme suit :

*« Les taux de cotisations servant au financement du régime de prévoyance sont fixés et répartis comme suit :*

| | *Part patronale* | *Part salariale* | ***Total*** |
|---|---|---|---|
| *Incapacité* | *0.21% ** | *0.63% ** | ***0.84% **** |
| *Invalidité* | *0.39% ** | *0.15% ** | ***0.54% **** |
| *Décès* | *0.30% ** | *0.12% ** | ***0.42% **** |
| ***Total*** | ***0.90% **** | ***0.90% **** | ***1.80% * »*** |

**T1 : Tranche 1 = Tranche A soit la partie du salaire limité au Plafond Sécurité sociale*

*Tranche au-delà de T1 = Tranche B soit la partie du salaire dans la limite globale de 4 Plafonds Sécurité sociale*

*Pour les années 2022 et 2023, ces cotisations seront appelées respectivement aux taux de 94% puis de 98%. Les cotisations indiquées ci-dessus s'appliqueront donc pleinement à partir du 1er janvier 2024.* ***»***

### Article 9.4.2. Aménagement des garanties

Les garanties décès couvertes par l'organisme assureur sont aménagées à compter du 1er janvier 2023.

L'annexe 2 au présent avenant détaillant les garanties applicables se substituera en conséquence, à compter de cette date, à l'annexe 2 de l'accord du 30 juin 2014.

### Article 9.4.3. Adhésion en cas de suspension du contrat de travail

L'article 3.1 « Salariés bénéficiaires » de l'accord du 30 juin 2014 est modifié comme suit :

« *Le présent régime bénéficie à l'ensemble des ouvriers et employés définis par les conventions applicables au sein du Groupe Carrefour France et dont la liste est annexée au présent accord.*

*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, ou d'un revenu de remplacement versé par l'employeur (activité partielle, congé de mobilité, congé de reclassement…). Dans une telle hypothèse, l'employeur verse la même contribution aux mêmes taux que pour les salariés actifs pendant toute la période de suspension du*

*contrat de travail indemnisée. Parallèlement, le salarié doit obligatoirement continuer à acquitter sa propre part de cotisations. »*

Article 9.5. RÉGIME DE COMPLÉMENTAIRE SANTÉ POUR L'ENSEMBLE DU PERSONNEL - Accord de Groupe à durée indéterminée en date du 30 juin 2014

**Il a donc été décidé ce qui suit, en application de l'article L. 911-1 du Code de la sécurité sociale**

**Article 1**

**Objet**

Cet accord a pour objet l'adhésion des salariés visés à l'article 3.1. ci-après, au contrat collectif souscrit à cet effet par les entités du groupe auprès d'un organisme habilité, sur la base des garanties et de leurs modalités d'application ci-après annexées.

**Article 2**

**Champ d'application du présent accord**

Le présent accord est applicable à l'ensemble des sociétés du groupe CARREFOUR en France relevant du périmètre ci-après défini en annexe ayant signé (elle-même ou dans le cadre d'un mandat) ou adhéré au présent accord ainsi que des sociétés créées ou fusionnées à partir des activités de ces sociétés et qui adhèrent au présent accord. Ces sociétés sont mentionnées en annexe n°1.

Chacune d'elle peut matérialiser son adhésion au présent accord par accord collectif d'entreprise, accord référendaire ou décision unilatérale, dans le respect des dispositions légales applicables.

2/11

Toute société de droit français détenue, directement ou indirectement, à plus de 50% soit par CARREFOUR SA, soit par une ou plusieurs sociétés du groupe parties à l'accord, ou détenue par une société partie à l'accord qui serait considérée comme entreprise dominante au sens de l'article L. 2331-1 du Code du travail, pourra y adhérer par avenant d'adhésion signé par la société concernée et les organisations syndicales représentatives au sein de cette société ou, en l'absence de celle-ci, par referendum ou décision unilatérale, conformément à l'article L. 911-1 du Code de la sécurité sociale.

Cette adhésion fera l'objet d'une information des organisations syndicales signataires de l'accord, d'une consultation préalable du CE ou CCE de la société concernée.

Toute société qui ne remplit plus les conditions de détention du capital ou de contrôle exposées ci-dessus sortira du champ d'application et cessera de plein droit d'en bénéficier.

**Article 3**

## Adhésion des salariés

### 3.1.
### Salariés bénéficiaires

Le présent régime bénéficie à l'ensemble des salariés des sociétés du groupe défini à l'article 2.

L'accès au régime est conditionné à la justification d'une ancienneté de trois mois.

Par exception, les cadres et agents de maîtrise définis par les Conventions collectives applicables au groupe CARREFOUR sont affiliés immédiatement.

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, ou d'indemnités journalières complémentaires financées au moins en partie par la société. Dans une telle hypothèse, la société verse la même contribution que pour les salariés actifs pendant toute la période de suspension du contrat de travail indemnisée. Parallèlement, le salarié doit obligatoirement continuer à acquitter sa propre part de cotisations conformément aux procédures en vigueur dans son entreprise (autorisation de prélèvement...).

Dans les hypothèses où le contrat est suspendu pour congé parental sans maintien partiel ou total de salaire par l'employeur, le salarié pourra continuer à bénéficier des garanties pendant la période de suspension, à condition d'acquitter l'intégralité de la cotisation conformément aux procédures en vigueur dans son entreprise (autorisation de prélèvement...).

### 3.2.
### Caractère obligatoire de l'adhésion et dispenses

L'adhésion des salariés, visés à l'article 3.1., au nouveau régime est obligatoire à compter du 1er juillet 2014.

Par exception, pour tenir compte des délais de résiliation des contrats et conventions d'assurance actuellement en cours, pour les employés et agents de maîtrise des sociétés CSF et SNDH ainsi que pour l'ensemble du personnel des sociétés Guyenne et Gascogne, de Financière RSV et de Carma, le présent accord n'entrera en vigueur que le 1er janvier 2015.

L'adhésion obligatoire des salariés résulte de la signature du présent accord par les organisations syndicales représentatives des salariés dans l'entreprise. Elle s'impose donc dans les relations individuelles de travail et les salariés concernés ne pourront s'opposer au précompte de leur quote-part de cotisations.

Pour les couples, conjoints mariés ou pacsés, salariés dans une des sociétés du groupe adhérant au présent accord, dans la mesure où le régime couvre à titre obligatoire les ayants-droit du salarié tels que définis par le contrat collectif, il est possible de n'y faire adhérer qu'un seul des deux membres du couple, l'autre étant couvert en qualité d'ayant-droit de son conjoint. Afin qu'une telle dérogation soit mise en œuvre, ils devront en formuler la demande expresse et par écrit auprès de leur service ressources humaines.

L'adhérent sera le salarié qui bénéficie du salaire de base le plus élevé.

En tout état de cause, ces salariés seront tenus de cotiser au régime lorsqu'ils cesseront de justifier de leur situation.

Aucun autre cas de dispense d'adhésion n'est admis.

**Article 4**

## Cotisations

**Article 4.1**

### Taux et assiette des cotisations

Les cotisations servant au financement de la convention d'assurance de remboursement de frais médicaux s'élèvent à un montant correspondant à 3,35% du plafond mensuel de la sécurité sociale.

Pour information, cette cotisation est appelée à hauteur de 3,22% du même plafond à compter du 1er juillet 2014.

Le montant de cotisations est plafonné à 13% du salaire mensuel de base du salarié (salaire de base plus pauses conventionnelles).

Pour information, le plafond mensuel de la sécurité sociale étant fixé, pour l'année 2014, à 3 129 €, la cotisation globale est de 100,75 €.

La cotisation des salariés affiliés au régime légal et spécifique d'assurance maladie du Haut-Rhin, du Bas-Rhin et de la Moselle, en application des articles D. 325-6 et D. 325-7 du Code de la sécurité sociale est minorée de 30%.

**Article 4.2**

### Révision des cotisations

Les partenaires sociaux pourront réviser le niveau de la cotisation après que la commission mentionnée à l'article 8 ait formulé des propositions en fonction de l'évolution de l'équilibre du régime et des préconisations de l'organisme assureur.

**Article 4.3**

### Répartition des cotisations

Les cotisations ci-dessus définies sont prises en charge par l'entreprise et par les salariés dans les proportions suivantes :

- Part patronale : 50%,
- Part salariale : 50%.

Les éventuelles évolutions futures des cotisations seront réparties entre l'employeur et les salariés dans les mêmes proportions.

**Article 5**

## Garanties

Les garanties, qui sont annexées au présent accord à titre informatif, ont été élaborées par accord des parties à la convention d'assurance. En aucun cas, elles ne sauraient constituer un engagement pour la société, qui n'est tenue, à l'égard de ses salariés, qu'au seul paiement des cotisations et aux couvertures, a minima, des garanties imposées par les régimes issus des conventions collectives de branche applicables.

Par conséquent, les garanties figurant en annexe relèvent de la seule responsabilité de l'organisme assureur, au même titre que les modalités, limitations et exclusions de garanties.

Le présent régime ainsi que la convention d'assurance précitée sont mis en œuvre conformément aux prescriptions des articles L.871-1 et L.242-1, alinéas 6 et 8 du Code de la sécurité sociale, ainsi que des articles 83, 1° *quater* et 1001, 2° du Code général des impôts, et des décrets pris en application de ces dispositions.

**Article 6**

## Portabilité

Les salariés bénéficiaires du présent régime, qui remplissent les conditions posées par l'article L. 911-8 du Code de la sécurité sociale, bénéficieront, selon les modalités prévues par ce texte, de la portabilité du présent régime.

Les salariés concernés sont informés au moment de la rupture de leur contrat de travail des conditions d'application du dispositif et notamment de leur obligation d'informer l'assureur de leur situation au regard du régime d'assurance chômage, conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

A l'échéance de la période de portabilité, les salariés pourront adhérer à la structure d'accueil proposée par l'organisme assureur au bénéfice des anciens salariés.

**Article 7**

## Information individuelle

En sa qualité de souscripteur, la société remettra à chaque salarié et à tout nouvel embauché, une notice d'information détaillée, établie par l'organisme assureur, résumant notamment les garanties et leurs modalités d'application.

Les salariés du groupe seront informés individuellement, selon la même méthode, de toute modification de leurs droits et obligations.

**Article 8**

## Information collective

Les comités d'entreprises et comités centraux d'entreprises seront informés et consultés conformément aux obligations légales.

Une commission nationale paritaire unique de pilotage et de suivi d'application des accords de garanties complémentaires de remboursement des frais de santé et de prévoyance est constituée.

Cette commission a pour attribution notamment l'examen et le suivi des comptes de résultats des régimes qui sont présentés par l'organisme assureur. Elle émettra toute proposition nécessaire à l'évolution et à l'équilibre des régimes et le cas échéant les soumettra aux parties signataires du présent accord.

Elle se réunira au moins trois fois par an et selon les nécessités requises pour la bonne information de ses membres et le suivi des régimes.

Cette commission est composée de quatre représentants salariés par organisation syndicale représentative au sein du groupe en France ainsi que des représentants de la Direction. Chacune de ses réunions pourra être précédée d'une journée de réunion préparatoire composée des mêmes représentants titulaires et de six autres représentants suppléants salariés par organisation syndicale représentative et salariés d'une des sociétés adhérant à l'accord. Ces réunions préparatoires sont organisées à l'initiative de chaque délégation qui en informera la Direction.

Les membres de la commission, titulaires et suppléants, bénéficieront d'une journée de formation par an afin de se former aux évolutions législatives et réglementaires relatives à la protection sociale. Il est convenu que l'organisme assureur se rendra disponible pour animer et organiser, le cas échéant, cette formation au profit de l'ensemble des membres qui le souhaiteront.

Le temps passé dans ces réunions (réunions de commission, réunions préparatoires et formation), est assimilé à du temps de travail et ne s'impute pas sur les crédits d'heures des mandats pouvant être détenus par ailleurs par les représentants désignés à ces commissions.

Les frais afférents à ces réunions sont pris en charge selon les modalités habituelles de chaque entité (transports, hébergements et repas).

**Article 9**

## Durée-Révision-Dénonciation

- Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et prendra effet le 1er juillet 2014 à l'exception des salariés des sociétés visées à l'article 3.2 alinéa 2 ci-avant pour lesquels l'entrée en vigueur s'effectuera au 1er janvier 2015.

Il se substitue à toutes les dispositions issues de décisions unilatérales, d'usages, d'accords collectifs, ou de toute autre pratique en vigueur dans le groupe et portant sur le même objet que celui prévu par le présent accord.

Avant l'entrée en vigueur du présent accord, chaque société dans le périmètre de son champ d'application ou l'intégrant ultérieurement procédera, selon les formalités légales applicables qui lui sont propres, à l'adhésion au dispositif par voie d'accord collectif ou décision unilatérale.

Il pourra, à tout moment, être modifié ou dénoncé en respectant la procédure prévue respectivement par les articles L.2222-5, L.2222-6 et L.2261-7 à L.2261-13 du Code du travail.

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

  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 signataires.

  L'ensemble des partenaires sociaux se réunira alors dans un délai d'un 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.

- Conformément à l'article L.2261-9 du Code du travail, les parties signataires du présent accord ont également la possibilité de le dénoncer moyennant un préavis de trois mois

  La dénonciation par l'une des parties signataires doit être notifiée par lettre recommandée avec avis de réception aux autres signataires et faire l'objet d'un dépôt conformément à l'article L.2261-9 du Code du travail.

  L'ensemble des partenaires sociaux se réunit alors dans un délai d'un mois à compter de la réception de la notification afin d'envisager l'éventuelle conclusion d'un accord de substitution à l'issue du délai de préavis de trois mois.

  L'accord dénoncé continue donc à produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur du nouvel accord qui lui est substitué ou, à défaut, pendant une durée d'un an à compter de l'expiration du préavis de trois mois.

  En tout état de cause et sauf accord contraire des parties, y compris de l'organisme assureur, la dénonciation ne pourra avoir d'effet qu'à l'échéance du contrat d'assurance collectif.

  La résiliation par l'organisme assureur du contrat d'assurance entraîne de plein droit la caducité du présent accord par disparition de son objet.

**Article 10**

## Dépôt et publicité

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.

Ces formalités de dépôt seront assorties, notamment, de la liste, en trois exemplaires, des établissements auxquels le présent accord s'applique, ainsi que de leurs adresses respectives.

En outre, un exemplaire sera établi pour chaque partie.

Le présent accord sera notifié à l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans l'entreprise et non signataires de celui-ci.

Enfin, en application des articles R.2262-1, R.2262-2 et R.2262-3 du Code du travail, il sera transmis aux représentants du personnel et mention de cet accord sera faite sur les panneaux réservés à la direction pour sa communication avec le personnel ainsi que sur l'intranet.

A Massy, le 30 juin 2014

Fait en 15 exemplaires originaux, dont deux pour les formalités de publicité.

Pour le groupe Carrefour France, Madame Isabelle CALVEZ, Directrice des Ressources Humaines Carrefour France

Pour les organisations syndicales représentatives :

- la Fédération des Services CFDT, représentée par Monsieur Bruno MOUTRY dûment mandaté,

- le SNEC / CFE-CGC Agro, représenté par Monsieur Thierry PARAUT, dûment mandaté,

- la Fédération des Personnels du Commerce, de la Distribution et des Services CGT, représentée par Madame Claudette MONTOYA, dûment mandatée,

- la FGTA/FO, représentée par Monsieur Michel ENGUELZ, dûment mandaté.

**Annexes :**

1. **Liste des sociétés adhérentes et des CCN**
2. **A titre informatif :** Résumé des garanties

**ANNEXE 1 : Liste des sociétés adhérentes à l'accord**

CARAUTOROUTES
CARCOOP
CARMA
CARREFOUR ADMINISTRATIF FRANCE
CARREFOUR BANQUE
CARREFOUR DRIVE
CARREFOUR France
CARREFOUR HYPERMARCHES
CARREFOUR IMPORT
CARREFOUR MANAGEMENT
CARREFOUR MARCHANDISES INTERNATIONALES
CARREFOUR PARTENARIAT INTERNATIONAL
CARREFOUR PERSONAL FINANCE SERVICES
CARREFOUR PROPERTY GESTION
CARREFOUR PROPERTY INTERNATIONAL
CARREFOUR PROXIMITE France
CARREFOUR SA
CARREFOUR SERVICES CLIENTS
CARREFOUR SUPPLY CHAIN France – CASCH FRANCE
CARREFOUR SYSTEME INFORMATION FRANCE
CARREFOUR VOYAGES
CENTRE DE FORMATION ET COMPETENCES
COVICAR 2
CPF ASSET MANAGEMENT
ALMIA MANAGEMENT
CSF
FINANCIERE RSV
FINIFAC
GENEDIS
GUYENNE & GASCOGNE
INTERDIS
LAPALUS & FILS
LOGIDIS COMPTOIRS MODERNES
MAISON JOHANES BOUBEE
MONTEL DISTRIBUTION
OOSHOP
SOCIETE DES NOUVEAUX HYPERMARCHES - SDNH
VEZERE DISTRIBUTION

**Conventions Collectives Nationales auxquelles sont rattachées les sociétés adhérentes :**

- Commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire (2216)
- Bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils (1486)
- Commerce et de la réparation de l'automobile, du cycle et du motocycle et des activités connexes, ainsi que du contrôle technique automobile (1090)
- Agences de voyages et de tourisme (1710)
- Sociétés financières (478)
- Vins, cidres, jus de fruits, sirops, spiritueux et liqueurs de France (493)
- Immobilier, administrateurs de biens, sociétés immobilières, agents immobiliers... (1527)
- Sociétés d'assurance (1672)
- Commerces et services de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager (1686)

## Annexe 2 : Résumé des garanties

Les prestations ci-après définies s'entendent pour tous les soins pris en charge par la Sécurité Sociale, sauf stipulations contraires, dans la limite des frais réels exposés.
Le remboursement est dans tous les cas effectué en fonction de la nomenclature Sécurité sociale et, conformément à la bonne utilisation de cette nomenclature.
Ces garanties couvrent le salarié et ses ayants droit tels que définis dans le contrat d'adhésion auprès de l'organisme

| ACTES | LIBELLE DES PRESTATIONS |
|---|---|
| **CONSULTATIONS – VISITES GENERALISTES Conventionné ou non** | 150% de la Base de Remboursement Sécurité sociale |
| **CONSULTATIONS – VISITES SPECIALISTES Conventionné ou non** | 200% de la Base de Remboursement Sécurité sociale |
| **ANALYSES – RADIOLOGIE – ACTES DE SPECIALISTES – AUXILIAIRES MEDICAUX** | 300% de la Base de Remboursement de la Sécurité sociale |
| **DEPLACEMENTS – MAJORATIONS** | 100% du Ticket Modérateur |
| **PACK CONSULTATIONS non remboursées par la Sécurité sociale (ostéopathie, homéopathie, psychothérapie, psychomotricité pour les enfants, nutritionnistes, diététiciens)** | 28 € par consultation. Garantie limitée à 2 consultations par an et p bénéficiaire |
| **OSTEODENSITOMETRIE non remboursée par la Sécurité sociale** | 40 € par consultation |
| **PHARMACIE** | 100% du Ticket Modérateur |
| **SOINS DENTAIRES** remboursés par la Sécurité sociale<br><br>**PROTHESES DENTAIRES**<br>remboursées ou non (*) par la Sécurité sociale et inscrites à la nomenclature Sécurité sociale<br><br>**ORTHODONTIE**<br>remboursée ou non par la Sécurité sociale (**)<br><br>(*) Prothèses non remboursées Sécurité sociale : Sont concernées uniquement les couronnes sur dent vivante<br>(**) Limitation à 6 semestres pour l'orthodontie non remboursée Sécurité sociale | • 100% des frais réels pour la fraction des frais n'excédant p 350% de la Base de Remboursement de la Sécurité sociale<br>• 50% des frais réels pour la fraction des frais comprise ent 350% et 500% de la Base de Remboursement de la Sécur sociale<br><br>moins le remboursement de la Sécurité sociale<br>• Aucun remboursement pour la fraction des frais réels au-d de 500% de la Base de Remboursement de la Sécurité sociale |
| **APPAREILLAGES – ORTHOPEDIE – PROTHESI AUDITIVES – PROTHESES MEDICALES AUTRES QU PROTHESES DENTAIRES** | 600% de la Base de Remboursement Sécurité sociale moins remboursement de la Sécurité sociale |
| **TRANSPORT avec ou sans hospitalisation** | 100% du Ticket Modérateur |
| **CURES THERMALES remboursées par la Sécurité sociale** | Indemnité forfaitaire égale à 6% du Plafond Mensuel de la Sécur sociale. Les frais médicaux liés à la cure sont également remboursés titre des soins médicaux courants. |

10/11

| ACTES | LIBELLE DES PRESTATIONS |
|---|---|
| **HOSPITALISATION MEDICALE OU CHIRURGICALE**<br>conventionné / non conventionné | |
| ▪ **Frais de séjour, honoraires médicaux, honoraires chirurgicaux** | 400% de la Base de Remboursement de la Sécurité sociale moins le remboursement de la Sécurité sociale |
| ▪ **Forfait journalier hospitalier** | 100% du forfait en vigueur |
| ▪ **Chambre Particulière** | 2,50% du Plafond Mensuel de la Sécurité sociale par jour |
| ▪ **Frais d'accompagnant** (enfant moins de 17 ans) | 2,50% du Plafond Mensuel de la Sécurité sociale par nuit |
| **OPTIQUE** | **1 équipement tous les 24 mois sauf changement de correction (12 mois)** |
| ▪ **Monture adulte** | 150 € |
| ▪ **Monture enfant** (moins de 18 ans) | 3 fois la Base de Remboursement Sécurité sociale |
| ▪ **Verre adulte** | 3,5% du Plafond Mensuel de la Sécurité sociale par verre ou, si plus favorable 24 fois la Base de Remboursement Sécurité sociale |
| ▪ **Verre enfant** (moins de 18 ans) | 3% du Plafond Mensuel de la Sécurité sociale par verre ou, si plus favorable 3 fois la Base de Remboursement Sécurité sociale |
| ▪ **Lentilles** acceptées par la Sécurité sociale | 100% des frais réels moins le remboursement de la Sécurité sociale |
| ▪ **Lentilles** refusées par la Sécurité sociale | 8% du Plafond Mensuel de la Sécurité sociale par an et par bénéficiaire |
| **MATERNITE** | |
| ▪ **Hospitalisation obstétricale : Séjours et honoraires** | 400% de la Base de Remboursement de la Sécurité sociale moins le remboursement de la Sécurité sociale |
| ▪ **Chambre Particulière en maternité** | 2,50% du Plafond Mensuel de la Sécurité sociale par jour |
| ▪ **Forfait naissance** | 10% du Plafond Mensuel de la Sécurité sociale. Doublé en cas de naissances multiples. |

**Le Plafond Mensuel Sécurité sociale** : Il sert de base au calcul de certaines prestations du Régime (optique, cure thermale, etc.). Sa valeur est fixée chaque année par décret (au 1er janvier 2014 : 3 129 €).
**Forfait Journalier Hospitalier** : Montant retenu au 1er janvier 2014 : 18 € par jour pour une hospitalisation médicale ou chirurgicale / 13,50 € pour une hospitalisation psychiatrique

Article 9.6. Avenant n°1 du 29 septembre 2017 de l'accord collectif de Groupe instituant une garantie complémentaire de remboursement de frais de santé pour l'ensemble du personnel du 30 juin 2014



**Avenant n°1 à l'Accord collectif de groupe instituant une garantie complémentaire de remboursement de frais de santé pour l'ensemble du personnel**

**ENTRE LES SOUSSIGNES**

Le Groupe CARREFOUR constitué des entreprises listées à l'annexe n°1 ci-jointe, représentées par Madame Marie-Hélène CHAVIGNY, Directrice des Ressources Humaines Carrefour France par intérim, agissant en qualité de mandataire unique des sociétés concernées, conformément à l'article L. 2232-31 du Code du travail, lesquelles constituent le Groupe Carrefour France au sens du présent accord,

**d'une part,**

**ET**

Et les Organisations Syndicales représentatives au sein du Groupe ci-dessous désignées prises en la personne de leurs représentants dûment mandatés à cet effet conformément à l'article L. 2232-31 du Code du travail et par ailleurs Délégués Syndicaux de Groupe :
- la Fédération des Services CFDT, représentée par Monsieur Sylvain MACE dûment mandaté,
- le SNEC / CFE-CGC Agro, représenté par Monsieur Thierry FARAUT, dûment mandaté,
- la Fédération des Personnels du Commerce, de la Distribution et des Services CGT, représentée par Monsieur Philippe ALLARD, dûment mandatée,
- la FGTA/FO, représentée par Madame Jacqueline POITOU, dûment mandatée.

**d'autre part.**

**Préambule**

Conformément aux dispositions de l'Accord instituant une garantie complémentaire de frais de santé du 30 juin 2014 (« l'Accord »), les organisations syndicales représentatives au niveau du Groupe en France et la Direction se sont réunies afin d'étudier les modifications à apporter au régime tel.les que proposées par la Commission Nationale Unique Paritaire de suivi des régimes de Santé – Prévoyance du Groupe Carrefour (« Commission Prévoyance ») instituée à cet effet par ledit Accord.



PA AMC FO

En effet, les dernières évolutions législatives et réglementaires, qui ont d'une part généralisé les couvertures santé *(Loi n° 2013-504 de sécurisation de l'emploi du 14 juin 2013)* et d'autre part modifier le contenu du cahier des charges du contrat responsable avec l'obligation de se mettre en conformité au plus tard le 1er janvier 2018 *(Loi n° 2013-1203 du 23 décembre 2013 de financement de la sécurité sociale pour 2014 modifiée par Loi n° 2014-892 du 8 août 2014 de financement rectificative de la sécurité sociale pour 2014)* amènent à modifier les garanties du régime pour les mettre en conformité avec ces dernières évolutions.
Par ailleurs, les travaux de la Commission Prévoyance ont mis en évidence les résultats positifs du régime.
En conséquence, les parties se sont réunies afin d'apporter ces modifications proposées par ladite Commission.
Enfin, conformément aux dispositions de l'Accord, les parties rappellent que cette Commission analysera l'évolution du régime suite aux changements apportés par le présent avenant pour soumettre d'éventuelles modifications aux parties signataires.

**Article 1**

## Objet

Cet avenant a pour objet de modifier l'article 4 de l'Accord concernant les cotisations, et l'article 5 concernant les garanties.

Les autres dispositions de l'Accord restent inchangées sous réserve d'application directe des dispositions législatives intervenues depuis sa signature (notamment les dispositions relatives aux dispenses d'affiliation).
Par ailleurs, la liste des sociétés constituant le champ d'application de l'Accord est mise à jour pour tenir compte des mouvements de sociétés au sein du Groupe.

**Article 2**

## Cotisations

Les cotisations servant au financement de la convention d'assurance de remboursement de frais de santé s'élèvent à un montant correspondant à 3,35% du plafond mensuel de la sécurité sociale. Un taux d'appel avait toutefois été fixé à 3,22% du même plafond à la date d'effet de l'Accord.

Conformément à l'article 4.2 de l'Accord, les parties ont convenu, sur proposition de l'organisme assureur, et compte tenu des travaux de la Commission Prévoyance, d'adopter un taux d'appel minoré. Cette cotisation sera appelée à hauteur de 3,10 % du même plafond à compter du 1er janvier 2018.

Par ailleurs, compte tenu des excédents constitués par le régime, les cotisations des mois de novembre et décembre 2017 ne seront pas appelées.

Les autres dispositions concernant les cotisations restent inchangées.

**Article 3**

## Garanties

Les garanties mises en oeuvre par l'organisme assureur dans le cadre de l'Accord sont mises en conformité avec les dernières évolutions législatives et réglementaires telles qu'issues des articles L. 871-1 et R. 871-1 et R. 871-2 du Code de la Sécurité Sociale, à compter du 1er novembre 2017.



PA nec fb

**Article 4**

## Dépôt et publicité

Conformément aux articles L.2231-6 et D.2231-2 et suivants du Code du travail, un exemplaire du présent avenant 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.
Ces formalités de dépôt seront assorties, notamment, de la liste, en trois exemplaires, des entreprises auxquels le présent accord s'applique, ainsi que de leurs adresses respectives.

En outre, un exemplaire sera établi pour chaque partie.

Le présent avenant sera notifié à l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans l'entreprise et non signataires de celui-ci.

Enfin, en application des articles R.2262-1, R.2262-2 et R.2262-3 du Code du travail, il sera transmis aux représentants du personnel et mention de cet avenant sera faite sur les panneaux réservés à la direction pour sa communication avec le personnel ainsi que sur l'intranet.

A Massy, le 29 septembre 2017

Pour le groupe Carrefour France, Madame Marie-Hélène CHAVIGNY, Directrice des Ressources Humaines Carrefour France par interim,

Pour les organisations syndicales représentatives :

- la Fédération des Services CFDT, représentée par Monsieur Sylvain MACE dûment mandaté,

- le SNEC / CFE-CGC Agro, représenté par Monsieur Thierry FARAUT, dûment mandaté,

- la Fédération des Personnels du Commerce, de la Distribution et des Services CGT, représentée par Monsieur Philippe ALLARD, dûment mandaté,

- la FGTA/FO, représentée par Madame Jacqueline POITOU, dûment mandatée.

**Annexes :**

1. **Liste des sociétés adhérentes**
2. **A titre informatif :** Résumé des garanties

**ANNEXE 1 : Liste des sociétés adhérentes à l'accord et à l'avenant**

ALMIA MANAGEMENT
CARAUTOROUTES
CARMA
CARREFOUR SA
CARREFOUR ADMINISTRATIF FRANCE
CARREFOUR BANQUE
CARREFOUR DRIVE
CARREFOUR FRANCE
CARREFOUR HYPERMARCHES
CARREFOUR IMPORT
CARREFOUR MANAGEMENT
CARREFOUR MARCHANDISES INTERNATIONALES
CARREFOUR PARTENARIAT INTERNATIONAL
CARREFOUR PROPERTY GESTION
CARREFOUR PROPERTY INTERNATIONAL
CARREFOUR PROXIMITE FRANCE
CARREFOUR SERVICES CLIENTS
CARREFOUR SUPPLY CHAIN
CARREFOUR SYSTEME INFORMATION
CARREFOUR VOYAGES
CENTRE DE FORMATION ET COMPETENCES
COVICAR 2
CPF ASSET MANAGEMENT
CSF
FINIFAC
GENEDIS
GUYENNE & GASCOGNE
HYPERADOUR
INTERDIS
LAPALUS & FILS
LOGISTICADOUR
MAISON JOHANES BOUBEE
MARKET PAY
MARKET PAY TECH
MONTEL DISTRIBUTION
OOSHOP
SOCIETE DES NOUVEAUX HYPERMARCHES – SDNH
SUPERADOUR
VEZERE DISTRIBUTION



PA MKC

Avenant n°1 - Accord de groupe Carrefour France – Frais de santé ensemble du personnel – sept 2017

## Annexe 2 : Résumé des garanties Frais médicaux au 1er novembre 2017

Les prestations ci-après définies s'entendent pour tous les soins pris en charge par la Sécurité sociale, sauf stipulations contraires, dans la limite des frais réels exposés.
Le remboursement est dans tous les cas effectué en fonction de la nomenclature Sécurité sociale et, conformément à la bonne utilisation de cette nomenclature.
Ces garanties couvrent le salarié et ses ayants droit tels que définis dans le contrat d'adhésion auprès de l'APGIS.

| NATURE DE L'ACTE | LIBELLE DES PRESTATIONS | |
|---|---|---|
| | Praticiens CAS / OPTAM ou OPTAM-CO* | Praticiens Non CAS / Non OPTAM ou Non OPTAM-CO* |
| GENERALISTES : CONSULTATIONS – VISITES Conventionné ou non | 100% du Ticket Modérateur + 120% de la Base de Remboursement de la Sécurité sociale | 100% du Ticket Modérateur + 100% de la Base de Remboursement de la Sécurité sociale |
| SPECIALISTES : CONSULTATIONS – VISITES Conventionné ou non | 100% du Ticket Modérateur + 170% de la Base de Remboursement de la Sécurité sociale | 100% du Ticket Modérateur + 100% de la Base de Remboursement de la Sécurité sociale |
| ACTES TECHNIQUES | 100% du Ticket Modérateur + 270% de la Base de Remboursement de la Sécurité sociale | 100% du Ticket Modérateur + 100% de la Base de Remboursement de la Sécurité sociale |
| RADIOLOGIE | 100% du Ticket Modérateur + 270% de la Base de Remboursement de la Sécurité sociale | 100% du Ticket Modérateur + 180% de la Base de Remboursement de la Sécurité sociale |
| ANALYSES – AUXILIAIRES MEDICAUX | 300% de la Base de Remboursement de la Sécurité sociale | |
| DEPLACEMENTS – MAJORATIONS | 100% du Ticket Modérateur | |
| PACK CONSULTATIONS non remboursées par la Sécurité sociale : Ostéopathie, chiropractie, étiopathie, acupuncture, psychothérapie, psychomotricité pour les enfants, nutritionnistes, diététiciens, homéopathie, pédicure. | 30 € par consultation. Garantie limitée à 3 consultations par an et par bénéficiaire | |
| OSTEODENSITOMETRIE non remboursée par la Sécurité sociale | 40 € par consultation | |
| PHARMACIE | 100% du Ticket Modérateur | |
| APPAREILLAGES – ORTHOPEDIE – PROTHESES AUDITIVES – PROTHESES MEDICALES AUTRES QUE PROTHESES DENTAIRES | 600% de la Base de Remboursement Sécurité sociale moins le remboursement de la Sécurité sociale | |
| TRANSPORT avec ou sans hospitalisation | 100% du Ticket Modérateur | |
| CURES THERMALES remboursées par la Sécurité sociale | Indemnité forfaitaire égale à 6% du Plafond Mensuel de la Sécurité sociale. Les frais médicaux liés à la cure sont également remboursés au titre des soins médicaux courants | |

Avenant n°1 - Accord de groupe Carrefour France – Frais de santé ensemble du personnel – sept 2017

| NATURE DE L'ACTE | LIBELLE DES PRESTATIONS | |
|---|---|---|
| **SOINS DENTAIRES**<br>remboursés par la Sécurité sociale<br><br>**PROTHESES DENTAIRES**<br>remboursées ou non par la Sécurité sociale et inscrites à la nomenclature Sécurité sociale<br><br>**ORTHODONTIE**<br>remboursée ou non par la Sécurité sociale | • 100% des frais réels pour la fraction des frais n'excédant pas 350% de la Base de Remboursement de la Sécurité sociale<br>+<br>• 50% des frais réels pour la fraction des frais comprise entre 350% et 500% de la Base de Remboursement de la Sécurité sociale<br><br>moins le remboursement de la Sécurité sociale | |
| Prothèses non remboursées Sécurité sociale : Sont concernées uniquement les couronnes au dent visible<br>Limitation à 6 semestres pour l'orthodontie non remboursée Sécurité sociale | Aucun remboursement pour la fraction des frais réels au-delà de 500% de la Base de Remboursement de la Sécurité sociale | |
| **IMPLANT DENTAIRE** | 300 € par implant. Garantie limitée à 2 implants par an et par bénéficiaire. | |
| **HOSPITALISATION MEDICALE, CHIRURGICALE OU OBSTETRICALE**<br>**Conventionné ou non conventionné** | **Praticiens CAS / OPTAM ou OPTAM-CO*** | **Praticiens Non CAS / Non OPTAM ou Non OPTAM-CO*** |
| • **Honoraires** | 100% du Ticket Modérateur + 300% de la Base de Remboursement de la Sécurité sociale | 100% du Ticket Modérateur + 100% de la Base de Remboursement de la Sécurité sociale |
| • **Frais de séjour** | 100% du Ticket Modérateur + 300% de la Base de Remboursement de la Sécurité sociale | |
| • **Forfait journalier hospitalier** | 100% du forfait en vigueur | |
| • **Chambre Particulière** | 2,50% du Plafond Mensuel de la Sécurité sociale par jour | |
| • **Frais d'accompagnant** (enfant moins de 17 ans) | 2,50% du Plafond Mensuel de la Sécurité sociale par nuit | |
| **OPTIQUE** | Adulte et enfant de 18 ans et plus : 1 équipement tous les 24 mois sauf changement de correction (12 mois). Cette limitation s'entend à partir de la date du dernier équipement d'optique remboursé par l'AMOS. | |
| • **Monture adulte et enfant de 18 ans et plus** | 150 € | |
| • **Monture enfant (moins de 18 ans)** | 300% de la Base de Remboursement de la Sécurité sociale | |
| • **Verre** | Voir grille optique | |
| • **Lentilles acceptées par la Sécurité sociale** | 100% des frais réels moins le remboursement de la Sécurité sociale | |
| • **Lentilles refusées par la Sécurité sociale** | 6% du Plafond Mensuel de la Sécurité sociale par an et par bénéficiaire | |
| **MATERNITE**<br>• **Forfait naissance (1)** | 10% du Plafond Mensuel de la Sécurité sociale. Doublé en cas de naissances multiples. | |

(1) Cette indemnité sert à compenser de manière forfaitaire, les frais médicaux exposés durant la maternité (dépassements sur consultations pré ou post natales obligatoires, etc…). Aucun autre remboursement complémentaire n'est effectué durant la période de maternité du fait de la prise à 100% de la base de remboursement par le Régime Obligatoire.

6/8

Les prothèses sur implant sont garanties au titre du poste "Prothèses dentaires".

- **OPTIQUE**

**En cas de renouvellement de l'équipement justifié par une évolution de la vue ou pour un bénéficiaire mineur, le délai de 2 ans prévu dans le tableau de Garantie n'est pas appliqué et est réduit à 1 an.**

La prise en charge des frais d'optique est effectuée dans le cadre des dispositions du « contrat responsable » (article L. 871-1 du Code de la Sécurité sociale et ses décrets d'application) et celles du « panier de soin » décret n°2014-1025 du 8 septembre 2014 en application de l'article L.911-7 du Code de la Sécurité sociale.

Ci-dessous sont reproduites, pour information, les dispositions légales et réglementaires applicables au « contrat responsable » :

| | LA PRESTATION NE PEUT PAS | |
|---|---|---|
| LUNETTES COMPORTANT : | ETRE INFERIEURE A : | EXCEDER : (plafond du remboursement de la monture de 100 euros maximum inclus) |
| 2 verres simples | 100 € | 470 € |
| 1 verre simple et 1 verre complexe | 150 € | 6 0 € |
| 2 verres complexes | 200 € | 750 € |
| 1 verre simple et 1 verre hyper complexe | 150 € | 800 € |
| 1 verre complexe et 1 verre hyper complexe | 200 € | 800 € |
| 2 verres hyper complexes | 200 € | 850 € |

On entend par :

- Verres simples : les verres simples foyer avec une sphère comprise entre -6 et +6 et dont le cylindre est inférieur ou égal à +4,
- Verres complexes : les verres simples foyer avec une sphère supérieure -6 ou +6 ou un cylindre supérieur à +4 et verres multifocaux ou progressifs,
- Verres hyper complexes : les verres multifocaux ou progressifs sphéro-cylindriques dont sphère hors zone -8 à +8 ou verres multifocaux ou progressifs sphérique hors zone -4 à +4.

- **MATERNITE**

Le forfait est réglé en remboursement des dépenses occasionnées par la naissance d'un ou de plusieurs enfants, sur présentation de l'extrait d'acte de naissance du ou des enfants.

# Titre 10 DROIT SYNDICAL & INSTITUTIONS REPRÉSENTATIVES DU PERSONNEL

## Article 10.1. ACCORD SUR L'EXERCICE DU DROIT SYNDICAL AU SEIN DE LA SOCIÉTÉ CSF DU 5 JUIN 2019

### Article 10.1.1. L'EXERCICE DU DROIT SYNDICAL AU SEIN DE LA SOCIÉTÉ CSF

#### 10.1.1.1. Mandats syndicaux et périmètres de désignation

Différents mandats de délégués syndicaux peuvent exister au sein de la Société CSF, dont le périmètre est le suivant :

- Un Délégué Syndical Central (DSC) peut être désigné au niveau de la Société CSF par chaque Organisation Syndicale reconnue Représentative au niveau de la Société CSF ;
- Cinq Délégués Syndicaux Nationaux (DSN) peuvent être désignés au niveau de la Société CSF par chaque Organisation Syndicale reconnue Représentative au niveau de la Société CSF ;
- Un voire plusieurs Délégués Syndicaux d'Établissement (DS) peuvent être désignés au niveau de chaque établissement distinct défini comme tel pour la mise en place des CSE d'Établissement par chaque Organisation Syndicale reconnue Représentative au niveau dudit établissement distinct.

Il est convenu entre les Parties que l'établissement distinct pour la désignation des Délégués Syndicaux d'Établissement est le regroupement de sites tel qu'il est défini pour les CSE d'Établissement à l'article 1.1 de l'article II « Mise en place des CSE » de l'accord sur la mise en place des Comités Sociaux et Économiques d'Établissement (CSE d'Établissement) et du Comité Social et Économique Central (CSE Central) au sein de la Société CSF du 5 juin 2019, dont les dispositions sont rappelées ci-après :

« L'établissement distinct pour la mise en place des CSE d'Établissement se situe au niveau de la Direction Opérationnelle.

Ainsi, et afin de garantir le bon fonctionnement et l'efficacité des CSE d'Établissement, il sera constitué 7 « regroupements » de sites (magasins et sièges des Directions Opérationnelles) et un regroupement pour les sites sur lesquels travaillent les salariés des fonctions support, au National, de la Société.

Les principes pris en compte pour la définition des périmètres des comités sont les suivants :

- le rattachement opérationnel et commercial ;
- le périmètre géographique ;
- la taille des magasins ;
- les réseaux de transport en commun et les axes routiers.

Il a donc été défini des établissements qui regroupent plusieurs départements. Toutefois, afin de garantir une cohérence optimale de communauté d'intérêts collectifs de salariés, il a été privilégié le rattachement opérationnel et commercial dans le cas particulier des départements frontaliers, notamment entre zones commerciales.

| Direction Opérationnelle/Siège National | CSE d'Établissement | Départements concernés | Rattachements particuliers |
|---|---|---|---|
| Direction Opérationnelle NORD ET EST<br><br>Site Aire sur la Lys | CSE NORD ET EST | *02, 08, 52, 54, 55, 57, 59, 62, 67, 68, 70, 80, 88, 90* | - *Grandvilliers St Fus (60)*<br>- *Longueil Annel (60)* |
| Direction Opérationnelle ILE DE FRANCE<br><br>Site Evry | CSE ILE DE FRANCE | *51, 60, 75, 77, 78, 91, 92, 93, 94, 95* | |
| Direction Opérationnelle CENTRE<br><br>Site Le Subdray | CSE CENTRE | *03, 10, 15, 17, 18, 23, 28, 36, 37, 41, 45, 49, 58, 63, 72, 79, 86, 87, 89* | - *Bray sur Seine (77)*<br>- *Saint Pierre-lès-Némours (77)*<br>- *Brioude (43)* |
| Direction Opérationnelle RHONE ALPES<br><br>Site Lagnieu | CSE RHONE ALPES | *01, 21, 25, 38, 39, 42, 43, 69, 71, 73, 74* | - *Ambert (63)* |
| Direction Opérationnelle SUD EST<br><br>Site Salon de Provence | CSE SUD EST | *2A, 2B, 04, 05, 06, 07, 13, 26, 30, 34, 48, 83, 84* | |

| | | | |
|---|---|---|---|
| Direction Opérationnelle OUEST | CSE OUEST | *14, 22, 27, 29, 35, 44, 50, 53, 56, 61, 76, 85* | |
| Direction Opérationnelle SUD OUEST<br><br>Site de Toulouse | CSE SUD OUEST | *09, 11, 12, 16, 19, 24, 31, 32, 33, 40, 46, 47, 64, 65, 66, 81, 82* | |
| Siège National<br>Site de Massy | CSE SIEGE NATIONAL | | |

La liste actuelle (au 30 avril 2019) des magasins et sièges de la Société CSF rattachés aux établissements tels que définis ci-dessus est annexée (annexe 1) à l'accord sur la mise en place des Comités Sociaux et Économiques d'Établissement (CSE d'Établissement) et du Comité Social et Économique Central (CSE Central) au sein de la Société CSF.

Les Parties conviennent expressément qu'en cas d'acquisition ou de création par la Société CSF de nouveaux magasins entrant dans le périmètre de la Société CSF, le rattachement de ces magasins à un des sept CSE d'Établissement s'effectuera selon leur localisation géographique.

Les établissements ainsi définis serviront de cadre à la mise en place des CSE d'Établissement, des CSSCT d'Établissement et à la désignation des Délégués Syndicaux d'Établissement. »

Le nombre de Délégués Syndicaux d'Établissement que chaque Organisation Syndicale Représentative pourra désigner dans chacun des établissements distincts où elle est reconnue représentative est le suivant :

| **Effectif établissement** | **Établissements distincts concernés** | **Nombre légal de DS par établissement** | **Nombre conventionnel de DS par établissement** | **Nombre total de DS par établissement** |
|---|---|---|---|---|
| De 50 à 999,99 | Siège National | 1 | 1 | **2** |
| De 1 000 à 1 999,99 | Sud Ouest | 2 | 2 | **4** |
| De 2 000 à 3 999,99 | Sud-Est | 3 | 3 | **6** |
| De 2 000 à 3 999,99 | Centre | 3 | 4 | **7** |

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| De 2 000 à 3 999,99 | Ouest<br>Rhône Alpes | 3 | 5 | **8** |
| Nord et Est | | 3 | 6 | **9** |
| Ile de France | | 4 | 9 | **13** |

Il est expressément prévu que le nombre de Délégués Syndicaux d'Établissement que chaque Organisation Syndicale Représentative pourra désigner dans chacun des établissements distincts où elle est reconnue représentative est figé à la date de signature du présent accord, peu importe l'éventuelle variation des effectifs de l'établissement (à la hausse ou à la baisse).

Les parties indiquent que le nombre de Délégués Syndicaux que chaque Organisation Syndicale Représentative pourra désigner dans :

- l'établissement distinct Nord et Est, est lié à la volumétrie de ses effectifs et à la spécificité géographique de cet établissement et notamment au fait que cet établissement est géographiquement très étendu ;

- l'établissement distinct Ile de France, est lié à la volumétrie de ses effectifs.

#### 10.1.1.2. Fonctionnement des groupes de négociation nationale

##### 10.1.1.2.1. Composition

Le groupe de négociation nationale sera composé pour chaque Organisation Syndicale Représentative au sein de la Société CSF, du DSC et de 3 membres maximum choisis par le DSC parmi les Délégués Syndicaux de la Société CSF (DS ou DSN) et parmi les Représentants Syndicaux auprès des Comités Sociaux et Économiques d'Établissement de la Société CSF.

Le DSC sera convoqué à toutes les réunions de négociations nationales. A ce titre, il représentera son Organisation syndicale au niveau national auprès de la Direction de la Société CSF.

Pour chaque réunion de négociation, notamment en fonction des sujets abordés, le DSC pourra modifier la composition de sa délégation de négociation à son gré.

De même, en cas d'indisponibilité, le DSC pourra désigner un représentant parmi les DSN pour le remplacer au sein de sa délégation de négociation.

Il lui appartient néanmoins de faire le nécessaire pour que son remplaçant soit mandaté expressément avec tous les pouvoirs nécessaires à son remplacement, et d'en informer, sauf circonstances exceptionnelles, préalablement la Direction des Ressources Humaines Nationale de CSF.

#### 10.1.1.2.2. Réunions préparatoires aux réunions de négociations nationales

Une réunion préparatoire d'une journée aura lieu avant chaque réunion de négociation de manière à permettre aux membres de la délégation de négociation nationale de se rencontrer pour préparer la négociation. Les frais d'hébergement ne seront pris en charge que pour la nuit précédent la réunion plénière.

Chaque année, la délégation de négociation nationale pourra être complétée de deux Délégués Syndicaux supplémentaires lors de deux réunions préparatoires ou au choix de l'Organisation Syndicale Représentative de quatre Délégués Syndicaux supplémentaires lors d'une réunion préparatoire. Les frais de déplacement et de repas seront pris en charge selon les règles prévues par le présent accord.

Les réunions de négociation se tiendront sur une journée entière. La réunion préparatoire se tiendra la veille.

Si, à titre exceptionnel, une réunion de négociation avait lieu sur une demi-journée, dans ce cas la réunion plénière aurait lieu le matin et la réunion préparatoire la veille.

En cas de réunions successives, la réunion préparatoire aura lieu à un autre moment, choisi par chaque Organisation Syndicale Représentative.

Le temps consacré par les membres de la délégation de négociation nationale à ces réunions préparatoires sera payé comme du temps de travail.

L'organisation matérielle des réunions préparatoires et leur prise en charge incombent à chaque Organisation Syndicale Représentative.

La réservation et la prise en charge de la salle pour les réunions plénières seront assurées par la Direction.

### 10.1.1.3. Moyens mis à la disposition des salariés CSF appartenant à des Organisations Syndicales Représentatives au sein de l'entreprise

#### 10.1.1.3.1. Repas, hôtel, déplacement

Conformément aux pratiques de l'entreprise en matière de politique voyages, il est précisé notamment les dispositions suivantes :

- <u>Repas</u>

Lorsqu'un repas est nécessaire compte tenu des horaires de la réunion, le jour de la négociation, celui-ci sera pris en commun et organisé par la Direction qui en assumera les frais.

Dans ces conditions, il ne sera pas donné lieu au remboursement de frais de repas pris en dehors de ce cadre.

- Hôtel

Lorsque l'horaire de début de réunion et le temps de trajet le justifient, le DSC et les membres de la délégation de négociation nationale pourront demander, en respectant le délai de réponse imparti, à la Direction des Ressources Humaines Nationale de CSF, la réservation d'une chambre d'hôtel qui inclut le petit déjeuner pour la nuit précédant la réunion plénière. Dans ces conditions, le repas de la veille au soir sera pris en charge dans les conditions prévues ci-après.

Si un membre de la délégation de négociation devait être amené à effectuer directement la réservation d'une chambre d'hôtel ou à prendre un repas en dehors du cadre des repas organisés par la Direction, la veille de la réunion de négociation, ces frais seront remboursés sur présentation d'un justificatif des frais engagés, soit à ce jour :

- Pour l'Ile de France et les grandes métropoles (Marseille, Lyon, Toulouse, Nice, Nantes, Montpellier, Bordeaux, Lille, Sophia Antipolis) : 110 euros par nuit pour une chambre d'hôtel, 13 euros pour un petit déjeuner et 25 euros par repas.

- Pour la Province : 90 euros par nuit pour une chambre d'hôtel, 13 euros pour un petit déjeuner et 22 euros par repas.

- Pour la réunion annuelle des Organisations Syndicales Représentatives au sein de la Société CSF, un remboursement spécifique sera fait conformément à ce qui a été défini dans l'article I.3.8 du présent accord.

- Déplacement

Lorsque le trajet est inférieur à 200 kms (aller-retour), il est possible de se déplacer par le biais de son véhicule personnel. La police d'assurance de la Société couvre ces déplacements.

Au-delà de 200 kms (aller-retour), la location d'une voiture auprès du loueur référencé par l'entreprise est obligatoire, sauf accord exprès de la Direction.

Lorsque le temps de trajet aller ou retour par le train est supérieur à 3 heures, les membres du groupe de négociation nationale (ainsi que les membres du CSE Central) seront autorisés à se déplacer en avion (classe économique).

Sur présentation d'un justificatif des frais engagés par avance (exemple : billets de train), il pourra être procédé à un remboursement anticipé des frais (la réalité de la dépense devant être justifiée a posteriori).

D'une façon générale, l'annulation éventuelle d'une réservation (hôtel, transport…) doit être signalée à la Direction. Les frais de non présentation restent à la charge du collaborateur, sauf cas de force majeure.

Afin d'éviter aux DSC, aux DSN et aux membres du CSE Central d'avoir à utiliser leur carte bancaire personnelle lors des locations de véhicules, ceux qui en feront la demande pourront se voir attribuer une carte bancaire de la Société. La carte affaires pourra être délivrée conformément aux règles prévues par la procédure voyages applicable au sein de la Société CSF.

Chaque titulaire d'un mandat électif ou désignatif pourra bénéficier d'un abonnement national SNCF ou Air France, après la réalisation d'une étude par la Direction visant à s'assurer de l'intérêt économique de l'abonnement, prenant en compte, notamment la localisation et la fréquence des déplacements. Un bilan relatif à cet abonnement sera fait chaque fin d'année par la Direction, afin qu'elle décide du maintien ou non de l'abonnement pour l'année à venir.

Les frais d'adhésion liés à ces abonnements seront pris en charge par la Direction.

Lorsque le temps de déplacement aller ou retour dépasse une durée de 3 heures, l'abonnement national SNCF peut être en 1ère classe.

Les éventuels frais de déplacement, d'hébergement et de restauration des membres du CSE Central et des RS au CSE Central seront pris en charge dans les mêmes conditions que celles fixées au présent article.

#### 10.1.1.3.2. Avance permanente

Afin de faciliter le paiement des frais de déplacements, la Société attribuera une avance.

Cette avance forfaitaire et unique pour la durée du mandat s'élève à :

- 800 € pour chaque DSC, DSN ;

- 300 € pour les membres du CSE Central ;

- 200 € pour les membres des CSE d'Établissement et les Délégués Syndicaux qui en feront la demande auprès de la Direction.

Il est expressément convenu que ce dispositif ne remet pas en cause l'obligation pour les bénéficiaires de cette avance de justifier de frais engagés qui seront remboursés selon les procédures en vigueur dans l'entreprise.

Les bénéficiaires de cette avance permanente s'engagent à justifier l'ensemble des frais engagés.

En cas de perte du mandat, cette avance sera régularisée sur la paie du mois suivant la perte de mandat, ou du dernier bulletin de paie en cas de départ de l'entreprise dès lors que les remboursements en cours ont été régularisés.

En cas de perte de mandat uniquement, sur demande du salarié, la reprise de l'avance pourra être échelonnée sur trois mois et ainsi reprise par parts égales sur les trois bulletins de salaire suivant la perte du mandat.

#### 10.1.1.3.3. Budget de contribution à la concertation sociale

Un budget forfaitaire est attribué à chaque Organisation Syndicale Représentative au niveau de l'entreprise.

Ce budget est versé aux Fédérations Nationales des Organisations Syndicales Représentatives ou aux Syndicats Nationaux, le cas échéant.

Le versement de cette dotation s'opère sous la forme d'un virement bancaire mensuel de 4000 euros au plus tard le 15 de chaque mois. Cette somme comprend un forfait destiné à prendre en charge les communications de téléphone portable des DSC et DSN.

Cette dotation forfaitaire et mensuelle est utilisée par chaque Organisation Syndicale Représentative au sein de la Société CSF pour faire face aux éventuelles dépenses dont la prise en charge ne serait pas prévue par le présent accord.

#### 10.1.1.3.4. Transmission de documents

Afin de permettre à chaque délégation de négociation nationale de préparer au mieux les réunions plénières de négociation, des documents préparatoires, à chaque fois que cela est possible, seront préalablement transmis aux DSC. Ces documents seront transmis aux DSC, par mail, par la Direction des Ressources Humaines dès qu'ils seront finalisés.

#### 10.1.1.3.5. Crédits d'heures spécifiques

Il est alloué à chaque DSC et DSN un crédit supplémentaire de 20 heures mensuelles, qui s'ajoute aux crédits légaux et conventionnels dont ils peuvent bénéficier au titre d'autres mandats électifs ou désignatifs.

En outre, il est maintenu le principe de l'attribution à chaque Organisation Syndicale Représentative au niveau de la Société CSF d'un crédit d'heures spécifique et global, de 90 heures par mois.

Ce crédit d'heures de 90 heures par mois est distinct des heures passées aux réunions de négociation à l'initiative de la Direction, du crédit d'heures de délégation de chaque DS et rémunérées comme du temps de travail.

Ce crédit pourra notamment être utilisé afin de permettre le déplacement des représentants du personnel les plus éloignés conviés à la réunion annuelle de leur Organisation Syndicale (prévue à l'article I.3.8 du présent accord).

Ce crédit d'heures peut être réparti par le DSC entre les DSN, les DS, et les RS, de la même Organisation Syndicale Représentative.

Ces heures sont présumées être utilisées conformément à leur objet.

Ce crédit d'heures spécifique ne pourra être dépassé ; il devra être utilisé conformément aux règles en vigueur dans l'entreprise et dans le cadre des missions du bénéficiaire. Il pourra être reporté sur 2 mois, sous réserve de l'envoi mensuel par le DSC de la répartition du crédit d'heures indiquant le solde à reporter à la Direction des Ressources Humaines.

Le DSC adresse lors de la première semaine de chaque mois à la Direction des Ressources Humaines Nationale de la Société CSF, le document « Gestion du crédit d'heures spécifique – État mensuel » (concernant le mois écoulé) annexé au présent accord (Annexe 1) ou tout autre éventuel support de suivi ayant le même objet qui serait mis en place par la Direction. La Direction se chargera de le transmettre aux Directions des Ressources Humaines des Directions Opérationnelles.

De même, un document de suivi des heures de délégation (Annexe 2) ou tout autre éventuel support de suivi ayant le même objet qui serait mis en place par la Direction, doit être transmis de façon mensuelle au supérieur hiérarchique auquel le salarié est rattaché.

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 d'un 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.

Ce document de suivi des heures de délégation doit ainsi être rempli par les salariés détenant un mandat et devant s'absenter dans le cadre de l'utilisation de ses heures de délégation. Chaque mois l'intéressé complète son document de suivi en précisant les heures réellement prises, pour chaque mandat, et le remet à son supérieur hiérarchique.

#### 10.1.1.3.6. Moyens informatiques

Dans le cadre du présent accord, chaque Organisation Syndicale Représentative au niveau de la Société CSF se verra dotée d'un budget lui permettant d'acheter directement du matériel informatique pour chaque DSC et DSN, dans les conditions détaillées ci-après.

A cette fin, le budget octroyé à chaque Organisation Syndicale Représentative, pour l'achat du matériel informatique de son DSC et de ses DSN est de 1000 euros maximum (sur présentation de justificatifs) pour :

- l'achat d'un ordinateur, garantie extensible de 3 ans et pack office compris. En cas de non souscription de l'extension de garantie de 3 ans, la Direction ne prendra pas en charge les frais de réparation et ne procédera pas au remplacement du matériel en cas de dysfonctionnement qui aurait pu être couvert par l'extension de garantie. Les ordinateurs devront impérativement disposer d'antivirus. Cet ordinateur ne sera pas doté d'un accès au réseau global de Carrefour ;

- et pour l'achat d'une imprimante multifonctions (imprimante-scanner), avec une connexion WIFI et pour l'achat d'une cartouche d'encre de rechange.

Le matériel remis postérieurement à l'entrée en vigueur du présent accord pourra être renouvelé à la demande du DSC tous les 4 ans. Il est toutefois précisé que pour les DSC ou DSN appartenant à une même Organisation Syndicale qui se seraient déjà vus rembourser un ordinateur et une imprimante dans les conditions visées ci-dessus dans les 4 années précédant la mise en œuvre du présent accord, il ne pourra leur être accordé le budget prévu au présent article qu'une fois la période de 4 ans visée ci-dessus écoulée.

En cas de perte de mandat, l'ancien DSN ou l'ancien DSC remettra l'ordinateur, l'imprimante multifonctions au nouveau DSN ou DSC lui succédant, appartenant à son Organisation Syndicale.

En cas de perte ou de vol du matériel, la Direction ne prendra pas en charge le renouvellement dudit matériel.

Le coût de l'abonnement à internet sera pris en charge par l'entreprise dans la limite de 35 euros par mois par DSC et DSN (carte 4G ou abonnement Internet « classique ») sur présentation d'un justificatif.

Tout autre consommable (cartouches d'encre supplémentaires, papiers…) – autre que ceux prévus ci-dessus – ainsi que la maintenance ne seront pas pris en charge par la Direction.

#### 10.1.1.3.7. Assistance des salariés dans le cadre d'une procédure de licenciement ou de rupture conventionnelle individuelle

L'ensemble des frais de déplacement et des frais de repas occasionnés par la mission d'assistance de la part d'un DSC ou d'un DSN, vis-à-vis d'un salarié dans le cadre d'une convocation à un entretien préalable à une procédure de licenciement ou d'un entretien dans le cadre d'une procédure de rupture conventionnelle individuelle, sera intégralement remboursé sur présentation de justificatifs et selon les modalités prévues à l'article I.3.1 du présent accord.

L'ensemble des frais de déplacement et des frais de repas occasionnés par la mission d'assistance de la part d'un Délégué Syndical ou d'un Représentant Syndical aux Comités Sociaux et Économiques d'Établissement vis-à-vis d'un salarié dans le cadre d'une convocation à un entretien préalable à une procédure de licenciement ou d'un entretien dans le cadre d'une procédure de rupture conventionnelle individuelle, sera intégralement remboursé sur présentation de justificatifs et selon les modalités prévues à l'article I.3.1 du présent accord.

Le salarié de l'entreprise assistant un autre salarié de l'entreprise dans le cadre d'une convocation à un entretien préalable à une procédure de licenciement ou d'un entretien dans le cadre d'une procédure de rupture conventionnelle individuelle sera remboursé de ses frais de transport exposés à cet effet.

Le déplacement intervenant dans le cadre de l'article I.3.7 du présent accord s'effectuera dans le respect de la procédure voyage applicable au sein de l'entreprise.

#### 10.1.1.3.8. Réunion annuelle des Organisations Syndicales Représentatives au niveau de la Société CSF

Une fois par an, le Délégué Syndical Central, les Délégués Syndicaux Nationaux, les Délégués Syndicaux et les Représentants Syndicaux au Comité Social et Économique Central et aux Comités Sociaux et Économiques d'Établissement de la Société CSF, de chaque Organisation Syndicale Représentative au niveau de la Société CSF pourront se réunir trois journées consécutives incluant les temps de déplacement.

Les modalités d'organisation (telles que la réservation de la salle, des repas et éventuellement de l'hébergement, les convocations) seront prises en charge par les Organisations Syndicales Représentatives.

La Direction prendra en charge les frais de déplacement sur présentation de justificatifs et selon les modalités en vigueur dans l'entreprise ainsi que les frais de restauration pour quatre repas et deux nuits d'hébergement qui seront remboursés dans la limite d'un forfait de 350 € par personne.

La Direction participera à la location d'une salle de réunion dans la limite de 400 € par jour (soit 1 200 € pour les trois journées consécutives de réunion annuelle) par Organisation Syndicale Représentative, par an, sur présentation de justificatifs.

Il est toutefois convenu qu'une Organisation Syndicale Représentative qui ne louerait pas de salle pour l'organisation de la réunion annuelle ou qui louerait une salle à un tarif inférieur à celui prévu au présent article (400 € par jour ou 1 200 € pour les trois journées consécutives de réunion annuelle), pourra bénéficier du budget dédié à la salle prévu au présent article ou d'une partie de ce budget qui n'aurait pas été intégralement utilisée. Cette somme lui serait alors versée, sous réserve de la transmission de justificatifs de dépenses réellement engagées pour l'organisation de la réunion annuelle, qui ne seraient pas déjà couvertes par le forfait de 350 € par personne visé ci-dessus et dans la limite du budget correspondant à la location de la salle qui n'aurait pas été utilisé.

Le temps passé à cette réunion syndicale, y compris les temps de déplacement, sera payé comme temps de travail pour les participants définis ci-dessus et ayant effectivement participé à la réunion et ce, dans la limite de 21 heures maximum pour les 3 journées, comprenant les temps de déplacement et de réunion.

A cette fin, une feuille d'émargement des membres présents devra être transmise par le Délégué Syndical Central de chaque Organisation Syndicale à la Direction des Ressources Humaines Nationale de la Société CSF au plus tard 7 jours calendaires suivant la date de la réunion.

Afin de ne pas perturber l'organisation des magasins et des services, chaque Délégué Syndical Central CSF devra communiquer, par écrit (courrier ou e-mail), à la Direction des Ressources Humaines Nationale de la Société CSF au moins 15 jours avant la réunion :

- *la date de la réunion,*
- *le lieu de la réunion.*

#### 10.1.1.3.9. Réunion des Organisations Syndicales Représentatives au sein de la Société CSF faisant suite aux élections des membres des CSE d'Établissement

Après chaque élection des membres des CSE d'Établissement, dans la limite d'une fois tous les quatre ans, le Délégué Syndical Central, les Délégués Syndicaux Nationaux, les Délégués Syndicaux et les Représentants Syndicaux au Comité Social et Économique Central et aux Comités Sociaux et Économiques d'Établissement de la Société CSF, de chaque Organisation Syndicale Représentative au sein de la Société CSF pourront se réunir une journée, dans les six mois suivant le 1er tour du scrutin.

Pour les élections des membres des CSE d'Établissement devant se dérouler sur 2019, cette réunion devra être organisée sur le 1er semestre de l'année 2020.

Il est expressément prévu que cette réunion ne pourra se dérouler qu'après chaque cycle électoral d'une durée de quatre ans au sein de la Société CSF. Les éventuelles élections partielles n'ouvrent donc pas le droit à la tenue et à la prise en charge de la réunion prévue au présent article. De même en cas d'éventuelle décision de justice annulant des élections des CSE d'Établissement et d'organisation de nouveaux scrutins y faisant suite, les Organisations Syndicales Représentatives n'auront pas la possibilité d'organiser de nouvelle réunion dans les conditions prévues au présent article.

Les modalités d'organisation (telles que la réservation de la salle, des repas et éventuellement de l'hébergement, les convocations) seront prises en charge par les Organisations Syndicales Représentatives.

La Direction prendra en charge :

-les frais de déplacement sur présentation de justificatifs et selon les modalités en vigueur dans l'entreprise ;

-les frais de restauration pour deux repas qui seront remboursés conformément aux dispositions prévues à l'article I.3.1 du présent accord ;

-la chambre d'hôtel la veille de la réunion, ainsi que le petit déjeuner qui seront remboursés conformément aux dispositions prévues à l'article I.3.1 du présent accord.

La Direction participera à la location de la salle de réunion pour une journée, dans la limite de 400 € par Organisation Syndicale Représentative, sur présentation de justificatifs.

Le temps passé à cette réunion syndicale (dans la limite de 7 heures), et les temps de déplacement pour s'y rendre, seront payés comme temps de travail pour les participants définis ci-dessus et ayant effectivement participé à la réunion.

A cette fin, une feuille d'émargement des membres présents devra être transmise par le Délégué Syndical Central de chaque Organisation Syndicale représentative à la Direction des Ressources Humaines Nationale de la Société CSF au plus tard 7 jours calendaires suivant la tenue de la réunion.

Afin de ne pas perturber l'organisation des magasins et des services, chaque Délégué Syndical Central CSF devra communiquer, par écrit (courrier ou e-mail), à la Direction des Ressources Humaines Nationale de la Société CSF au moins 15 jours avant la réunion :

- *la date de la réunion,*
- *le lieu de la réunion.*

#### 10.1.1.3.10. Information Syndicale

Chaque Organisation Syndicale disposera dans chaque magasin et siège d'un panneau destiné à l'affichage des tracts de son organisation. Ces panneaux devront permettre un affichage sur une surface au minimum équivalente à 6 feuilles de format A4, soit 42 cm de largeur pour 90 cm de longueur.

Ces panneaux seront placés sur le lieu de passage des salariés (lieu accessible et dégagé) et les caméras de vidéosurveillance ne seront pas orientées vers les panneaux.

#### 10.1.1.4. Rémunération des titulaires d'un mandat désignatif et/ou électif

Conformément à l'article L.2141-5 du Code du travail, l'appartenance à un syndicat ou l'exercice d'une activité syndicale ne peut être prise en compte pour arrêter toute décision en matière de rémunération.

Dans ce cadre, l'ensemble des entretiens annuels des salariés titulaires d'un mandat de délégué syndical seront remontés à la Direction des Ressources Humaines.

Il est rappelé que tout salarié de la Société CSF ayant un mandat de DSC ou de DSN, quelque soit son statut (employé, agent de maîtrise ou cadre) peut être dispensé totalement d'activité. Cette dispense totale d'activité sera formalisée par un avenant à son contrat de travail.

##### 10.1.1.4.1. Calcul de la prime de performance/d'objectifs des salariés DSC ou DSN dispensés d'activité (cadres, agents de maîtrise, EC4)

###### 10.1.1.4.1.1 Agents de maîtrise et cadres

Les DSC et DSN pourront demander à bénéficier pendant la durée de leur mandat d'une dispense totale d'activité. Cette dispense totale d'activité sera formalisée par un avenant à leur contrat de travail. La Direction s'assurera que les salariés dispensés d'activité bénéficieront de la règlementation relative aux visites médicales.

Dans ce cadre, la dispense totale d'activité des agents de maîtrise et des cadres 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 années précédentes ou le montant moyen des primes versé aux autres salariés relevant du même niveau appartenant à la même Direction Régionale Intégrée, pour l'année considérée.

###### 10.1.1.4.1.2 Employés Commerciaux niveau 4

Les règles décrites ci-dessus s'appliquent également aux Employés Commerciaux niveau 4 pouvant bénéficier d'une prime d'objectifs.

Ainsi, la dispense totale d'activité des Employés Commerciaux niveau 4 titulaires d'un mandat de DSC ou DSN n'aura pas de conséquence sur la part individuelle variable de la rémunération. Celle-ci sera égale à la moyenne des primes obtenues les 3 années précédentes.

#### 10.1.1.4.2. Calcul de la prime de performance/d'objectifs des autres salariés titulaires d'un mandat électif ou désignatif exigeant une disponibilité réelle au moins équivalente à 50% de leur temps de travail (cadres, agents de maîtrise, EC4)

##### 10.1.1.4.2.1 Agents de maîtrise et cadres

Dans un souci d'équité avec les DSC et DSN totalement dispensés d'activité, les salariés titulaires de plusieurs mandats électifs et/ou syndicaux et exigeant une disponibilité réelle au moins équivalente à 50% de leur temps de travail, en dehors de tout détachement, verront sur l'année considérée leur prime de performance globale divisée en 2 parties et calculée de la façon suivante :

1. Une partie de la prime est calculée en fonction des résultats déterminés après échanges avec le salarié. Cette prime étant calculée sur la base d'objectifs réduits tenant compte de leur durée de présence sur le magasin/siège (durée inférieure à 50% de la durée contractuelle).

En conséquence, le montant de cette partie de la prime ne pourra être supérieur à 50% du montant total maximum de la prime de performance.

2. L'autre partie de la prime est détachée de la performance du salarié sur son poste de travail et correspond sur l'année considérée au montant moyen des primes versé aux autres salariés relevant du même niveau pour l'année considérée.

En conséquence, le montant de cette partie de la prime ne pourra être supérieur à 50% du montant total maximum de la prime de performance.

#### 10.1.1.4.3. Employés Commerciaux niveau 4

Les règles décrites ci-dessus s'appliquent également aux Employés Commerciaux niveau 4 pouvant bénéficier d'une prime d'objectifs.

#### 10.1.1.4.4. Calcul de la prime de performance/d'objectifs des autres salariés titulaires d'un mandat électif ou désignatif exigeant une disponibilité réelle inférieure à 50% de leur temps de travail (cadres, agents de maîtrise, EC4)

La prime est calculée sur la base d'objectifs tenant compte de la durée de présence sur le magasin/siège.

## Article 10.2. AVENANT N°1 A L'ACCORD SUR L'EXERCICE DU DROIT SYNDICAL AU SEIN DE LA SOCIÉTÉ CSF DU 5 JUIN 2019, DU 26 JUIN 2023

Article 10.2.1. - L'ARTICLE I.1 « *MANDATS SYNDICAUX ET PÉRIMÈTRES DE DÉSIGNATION* » DE L'ACCORD INITIAL EST MODIFIÉ COMME SUIT :

10.2.1.1. Mandats syndicaux et périmètres de désignation

Différents mandats de délégués syndicaux existent au sein de la Société CSF, dont le périmètre est le suivant :

- Un Délégué Syndical Central (DSC) peut être désigné au niveau de la Société CSF par chaque Organisation Syndicale reconnue Représentative au niveau de la Société CSF ;
- Six Délégués Syndicaux Nationaux (DSN) peuvent être désignés au niveau de la Société CSF par chaque Organisation Syndicale reconnue Représentative au niveau de la Société CSF ;
- Un voire plusieurs Délégués Syndicaux d'Établissement (DS) peuvent être désignés au niveau de chaque établissement distinct défini comme tel pour la mise en place des CSE d'Établissement par chaque Organisation Syndicale reconnue Représentative au niveau dudit établissement distinct.

Il est convenu entre les Parties que l'établissement distinct pour la désignation des Délégués Syndicaux d'Établissement est le même que l'établissement distinct pour la mise en place des CSE d'Établissements (cf. article 1.1 de l'article II de l'accord relatif au renouvellement des Comités Sociaux et Économiques d'Établissement (CSE d'Établissement) et du Comité Social et Économique Central (CSE Central) au sein de la Société CSF du 14 juin 2023).

| Nom de l'Établissement distinct | Nom du CSE d'Établissement | Liste des départements inclus dans le périmètre de chaque établissement distinct *(détails des sites en Annexes 1et 2 de l'accord relatif au renouvellement des Comités Sociaux et Économiques d'Établissement (CSE d'Établissement) et du Comité Social et Économique Central (CSE Central) au sein de la Société CSF du 14 juin 2023)* |
|---|---|---|
| **Région Nord** | CSE NORD | 2/8/14/22/27/35/50/52/53/54/55/57/59/61/62/67/ 68/70/76/80/88/90 |
| **Région Ile de France** | CSE ILE DE FRANCE | 51/60/75/77/78/91/92/93/94/95 |
| **Région Ouest** | CSE OUEST | 9/11/12/15/16/17/18/19/23/24/28/29/31/32/33/34/ 36/37/40/41/44/45/46/47/48/49/56/58/64/ 65/66/72/79/81/82/85/86/87/89 |
| **Région Est** | CSE EST | 1/3/4/5/6/7/10/13/21/25/26/30/38/39/42/43/63/69/ 71/73/74/83/84/2A/2B |
| **Siège** | CSE SIÈGE | 1/13/14/18/31/35/62/91 |

Les établissements Nord, Ile de France, Ouest et Est regroupent les salariés des magasins selon le découpage défini en Annexe 1 de l'accord relatif au renouvellement des Comités Sociaux et Économiques d'Établissement (CSE d'Établissement) et du Comité Social et Économique Central (CSE Central) au sein de la Société CSF.

Les Parties conviennent expressément qu'en cas d'acquisition ou de création par la Société CSF de nouveaux magasins entrant dans le périmètre de la Société CSF, le rattachement de ces magasins à un des quatre CSE d'Établissement s'effectuera selon leur localisation géographique.

L'établissement distinct Siège regroupe toutes les fonctions supports, à savoir les salariés des sièges et des sites administratifs ainsi que du siège national (sites de Massy et de Mondeville). La composition détaillée de l'établissement Siège figure en Annexe 2 de l'accord relatif au renouvellement des Comités Sociaux et Économiques d'Établissement (CSE d'Établissement) et du Comité Social et Économique Central (CSE Central) au sein de la Société CSF.

Le nombre de Délégués Syndicaux d'Établissement que chaque Organisation Syndicale Représentative pourra désigner dans chacun des établissements distincts où elle est reconnue représentative est le suivant :

| ***Effectif établissement*** | ***Établissements distincts concernés*** | ***Nombre légal de DS par établissement*** | ***Nombre de DS supplémentaire par établissement*** | ***Nombre total de DS par établissement*** |
|---|---|---|---|---|
| *De 50 à 999* | *Siège* | *1* | *1* | ***2*** |
| *De 2 000 à 3 499* | *Ouest*<br>*Est*<br>*IDF* | *3* | *6* | ***9*** |
| *De 3 500 à 3 999* | *Nord* | *3* | *7* | ***10*** |

Article 10.2.2. L'ARTICLE I.2 « *FONCTIONNEMENT DES GROUPES DE NÉGOCIATION NATIONALE* » DE L'ACCORD INITIAL EST MODIFIÉ COMME SUIT :

10.2.2.1. Composition

Le groupe de négociation nationale sera composé pour chaque Organisation Syndicale Représentative au niveau de la Société CSF, du DSC et de 3 membres maximum choisis par le DSC parmi les Délégués Syndicaux de la Société CSF (DS ou DSN), les Représentants Syndicaux auprès des Comités Sociaux et Économiques d'Établissement de la Société CSF et parmi les élus titulaires ou suppléants des Comités Sociaux et Économiques d'Établissement.

Le DSC sera convoqué à toutes les réunions de négociations nationales. A ce titre, il représentera son Organisation syndicale au niveau national auprès de la Direction de la Société CSF.

Pour chaque réunion de négociation, notamment en fonction des sujets abordés, le DSC pourra modifier la composition de sa délégation de négociation à son gré.

De même, en cas d'indisponibilité, le DSC pourra désigner un représentant parmi les DSN pour le remplacer au sein de sa délégation de négociation.

Il lui appartient néanmoins de faire le nécessaire pour que son remplaçant soit mandaté expressément avec tous les pouvoirs nécessaires à son remplacement, et d'en informer, sauf circonstances exceptionnelles, préalablement la Direction des Ressources Humaines Nationale de CSF.

#### 10.2.2.2. Réunions préparatoires aux réunions de négociations nationales

Une réunion préparatoire d'une journée aura lieu avant chaque réunion de négociation de manière à permettre aux membres de la délégation de négociation nationale de se rencontrer pour préparer la négociation. Les frais d'hébergement ne seront pris en charge que pour la nuit précédent la réunion plénière.

Chaque année, la délégation de négociation nationale pourra être complétée de deux Délégués Syndicaux supplémentaires lors de deux réunions préparatoires ou au choix de l'Organisation Syndicale Représentative de quatre Délégués Syndicaux supplémentaires lors d'une réunion préparatoire. Les frais de déplacement et de repas seront pris en charge selon les règles prévues par le présent accord.

Les réunions de négociation se tiendront sur une journée entière. La réunion préparatoire se tiendra la veille.

Si, à titre exceptionnel, une réunion de négociation avait lieu sur une demi-journée, dans ce cas la réunion plénière aurait lieu le matin et la réunion préparatoire la veille.

En cas de réunions successives, la réunion préparatoire aura lieu à un autre moment, choisi par chaque Organisation Syndicale Représentative.

Le temps consacré par les membres de la délégation de négociation nationale à ces réunions préparatoires sera payé comme du temps de travail.

L'organisation matérielle des réunions préparatoires et leur prise en charge incombent à chaque Organisation Syndicale Représentative.

La réservation et la prise en charge de la salle pour les réunions plénières seront assurées par la Direction.

### Article 10.2.3. L'article I.3 « Moyens mis à disposition des salariés CSF appartenant à des Organisations Syndicales Représentatives au sein de l'entreprise » de l'accord initial est modifié comme suit :

#### 10.2.3.1. Moyens mis à disposition des représentants du personnel

##### 10.2.3.1.1. Repas, hôtel, déplacement (réunions de négociations au niveau national et réunions du CSE Central)

Les frais engagés seront remboursés selon la procédure de frais professionnels en vigueur au sein du Groupe Carrefour.

Pour être remboursés, les frais engendrés dans le cadre des négociations nationales et des réunions du CSE Central devront respecter les modalités suivantes :

- Repas

Lorsqu'un repas est nécessaire compte tenu des horaires de la réunion, le jour de la négociation, celui-ci sera pris en commun et organisé par la Direction qui en assumera les frais.

Dans ces conditions, il ne sera pas donné lieu au remboursement de frais de repas pris en dehors de ce cadre.

- Hôtel

Lorsque l'horaire de début de réunion et le temps de trajet le justifient, le DSC et les membres de la délégation de négociation nationale pourront demander, en respectant le délai de réponse imparti, à la Direction des Ressources Humaines Nationale de CSF, la réservation d'une chambre d'hôtel qui inclut le petit déjeuner pour la nuit précédant la réunion plénière. Dans ces conditions, le repas de la veille au soir sera pris en charge dans les conditions prévues ci-après. En outre, la Direction se réserve le droit de refuser de prendre en charge la chambre d'hôtel pour les franciliens eu égard à l'horaire de la réunion et au temps de trajet (inférieur à 50km aller et 50km retour).

Si un membre de la délégation de négociation devait être amené à effectuer directement la réservation d'une chambre d'hôtel ou à prendre un repas en dehors du cadre des repas organisés par la Direction, la veille de la réunion de négociation, ces frais seront remboursés sur présentation d'un justificatif des frais engagés, soit à ce jour :

- Pour l'Ile de France et les grandes métropoles (Marseille, Lyon, Toulouse, Nice, Nantes, Montpellier, Bordeaux, Lille, Sophia Antipolis, Rennes) : 140 euros par nuit pour une chambre d'hôtel, 13 euros pour un petit déjeuner et 25 euros par repas (entrée/plat ou entrée/plat/dessert ou entrée/dessert ou menu sandwich).

- Pour la Province : 90 euros par nuit pour une chambre d'hôtel, 13 euros pour un petit déjeuner et 25 euros par repas (entrée/plat ou entrée/plat/dessert ou entrée/dessert ou menu sandwich).

- Pour la réunion annuelle des Organisations Syndicales Représentatives au sein de la Société CSF, un remboursement spécifique sera fait conformément à ce qui a été défini dans l'article I.3.9 du présent accord.

- Déplacement

Lorsque le trajet est inférieur à 300 km aller, 300km retour, il est possible de se déplacer par le biais de son véhicule personnel. La police d'assurance de la Société couvre ces déplacements.

Au-delà de 300km aller, 300km retour, la location d'une voiture auprès du loueur référencé par l'entreprise est obligatoire, sauf accord exprès de la Direction.

Lorsque le temps de trajet aller ou retour par le train est supérieur à 3 heures, les membres du groupe de négociation nationale (ainsi que les membres du CSE Central) seront autorisés à se déplacer en avion (classe économique).

Sur présentation d'un justificatif des frais engagés par avance (exemple : billets de train), il pourra être procédé à un remboursement anticipé des frais (la réalité de la dépense devant être justifiée a posteriori).

D'une façon générale, l'annulation éventuelle d'une réservation (hôtel, transport…) doit être signalée à la Direction. Les frais de non-présentation restent à la charge du collaborateur, sauf cas de force majeure.

Afin d'éviter aux DSC, aux DSN et aux membres du CSE Central d'avoir à utiliser leur carte bancaire personnelle lors des locations de véhicules, ceux qui en feront la demande pourront se voir attribuer une carte bancaire de la Société. La carte affaires pourra être délivrée conformément aux règles prévues par la procédure voyages applicable au sein de la Société CSF.

Chaque titulaire d'un mandat électif ou désignatif pourra bénéficier d'un abonnement national SNCF ou Air France, après la réalisation d'une étude par la Direction des Relations Sociales visant à s'assurer de l'intérêt économique de l'abonnement, prenant en compte, notamment la localisation et la fréquence des déplacements. Un bilan relatif à cet abonnement sera fait chaque fin d'année par la Direction, afin qu'elle décide du maintien ou non de l'abonnement pour l'année à venir.

Les frais d'adhésion liés à ces abonnements seront pris en charge par la Direction des Ressources Humaines compétente.

Lorsque le temps de déplacement aller ou retour dépasse une durée de 3 heures, l'abonnement national SNCF peut être en 1ère classe.

Les éventuels frais de déplacement, d'hébergement et de restauration des membres du CSE Central et des RS au CSE Central seront pris en charge dans les mêmes conditions que celles fixées au présent article.

#### 10.2.3.1.2. Avance permanente

Afin de faciliter le paiement des frais de déplacements, la Société attribuera une avance.

Cette avance forfaitaire et unique pour la durée du mandat s'élève à :

- 800 € pour chaque DSC, DSN ;
- 300 € pour chaque membre élu ou désigné du CSE Central ;
- 200 € pour chaque membre élu ou désigné des CSE d'Établissement et les Délégués Syndicaux qui en feront la demande auprès de la Direction.

Il est expressément convenu que ce dispositif ne remet pas en cause l'obligation pour les bénéficiaires de cette avance de justifier de frais engagés qui seront remboursés selon la procédure de frais professionnels en vigueur au sein du Groupe Carrefour.

Les bénéficiaires de cette avance permanente s'engagent ainsi à justifier l'ensemble des frais engagés.

En cas de perte du mandat, cette avance sera régularisée sur la paie du mois suivant la perte de mandat, ou du dernier bulletin de paie en cas de départ de l'entreprise dès lors que les remboursements en cours ont été régularisés.

En cas de perte de mandat uniquement, sur demande du salarié, la reprise de l'avance pourra être échelonnée sur trois mois et ainsi reprise par parts égales sur les trois bulletins de salaire suivant la perte du mandat.

Tout salarié disposant de cette avance permanente pourra demander à tout moment de ne plus en bénéficier auprès de sa Direction des Ressources Humaines ou de la rembourser de manière anticipée. La reprise de l'avance sera obligatoirement effectuée sur la paie du mois suivant la demande.

#### 10.2.3.1.3. Budget de contribution à la concertation sociale

Un budget forfaitaire est attribué à chaque Organisation Syndicale Représentative au niveau de l'entreprise.

Ce budget est versé aux Fédérations Nationales des Organisations Syndicales Représentatives ou aux Syndicats Nationaux, le cas échéant.

Le versement de cette dotation s'opère sous la forme d'un virement bancaire mensuel de 4000 euros au plus tard le 15 de chaque mois. Cette somme comprend un forfait destiné à prendre en charge les communications de téléphone portable des DSC et DSN.

Cette dotation forfaitaire et mensuelle est utilisée par chaque Organisation Syndicale Représentative au sein de la Société CSF pour faire face aux éventuelles dépenses dont la prise en charge ne serait pas prévue par le présent accord.

#### 10.2.3.1.4. Transmission de documents

Afin de permettre à chaque délégation de négociation nationale de préparer au mieux les réunions plénières de négociation, des documents préparatoires, à chaque fois que cela est possible, seront préalablement transmis aux DSC. Ces documents seront transmis aux DSC, par mail, par la Direction des Ressources Humaines dès qu'ils seront finalisés.

#### 10.2.3.1.5. Crédits d'heures spécifiques

Il est attribué à chaque Organisation Syndicale Représentative au niveau de la Société CSF un crédit d'heures spécifique et global, de 115 heures par mois.

Le temps passé aux réunions de négociation à l'initiative de la Direction ne s'impute pas sur ce crédit d'heures mensuel de 115 heures.

Ce crédit d'heures, distinct du crédit d'heures dont bénéficie légalement chaque délégué syndical, est rémunéré comme du temps de travail effectif.

Ce crédit pourra notamment être utilisé afin de permettre le déplacement des représentants du personnel les plus éloignés conviés à la réunion annuelle de leur Organisation Syndicale (prévue à l'article I.3.9 du présent accord).

Ce crédit d'heures peut être réparti par le DSC entre les DSN, les DS et les RS au CSE de la même Organisation Syndicale Représentative. Ce crédit d'heure ne pourra néanmoins pas être alloué aux salariés bénéficient d'une dispense totale d'activité au sens de l'article I.4 du présent accord.

Ces heures sont présumées être utilisées conformément à leur objet.

Ce crédit d'heures spécifique ne pourra être dépassé ; il devra être utilisé conformément aux règles en vigueur dans l'entreprise et dans le cadre des missions du bénéficiaire. Il pourra être reporté sur 1 mois, sous réserve de l'envoi mensuel par le DSC de la répartition du crédit d'heures indiquant le solde à reporter à la Direction des Relations Sociales. Les heures qui auraient été reportées mais non utilisées sur le mois suivant seront perdues.

Le DSC adresse lors de la première semaine de chaque mois à la Direction des Ressources Humaines Nationale de la Société CSF, le document « Gestion du crédit d'heures spécifique – État mensuel » (concernant le mois écoulé) annexé au présent avenant (Annexe 1) ou tout autre éventuel support de suivi ayant le même objet qui serait mis en place par la Direction. La Direction se chargera de le transmettre aux Directions des Ressources Humaines compétentes.

#### 10.2.3.1.6. Modalité de déclaration des heures de délégation

Un document de suivi des heures de délégation (Annexe 2) doit être rempli par les salariés détenant un mandat et devant s'absenter dans le cadre de l'utilisation de ses heures de délégation. Chaque mois l'intéressé complète son document de suivi en précisant les heures réellement prises, pour chaque mandat, et le remet à son supérieur hiérarchique.

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 d'un 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.

La Direction se réserve le droit de remplacer le suivi actuel des heures de délégation par un autre outil de suivi qui pourra être dématérialisé. Cet outil fera l'objet d'une présentation en instances.

#### 10.2.3.1.7. Moyens informatiques

Dans le cadre du présent accord, chaque Organisation Syndicale Représentative au niveau de la Société CSF se verra dotée d'un budget lui permettant d'acheter directement du matériel informatique pour chaque DSC et DSN, dans les conditions détaillées ci-après.

A cette fin, le budget octroyé aux Organisations Syndicales Représentatives, pour l'achat du matériel informatique est de 1000 euros maximum par DSC et DSN (sur présentation de justificatifs) pour :

5 l'achat d'un ordinateur, garantie extensible de 3 ans et pack office compris. En cas de non-souscription de l'extension de garantie de 3 ans, la Direction ne prendra pas en charge les frais de réparation et ne procédera pas au remplacement du matériel en cas de dysfonctionnement qui aurait pu être couvert par l'extension de garantie. Les ordinateurs devront impérativement disposer d'antivirus. Cet ordinateur ne sera pas doté d'un accès au réseau global de Carrefour ;

6 pour l'achat d'une imprimante multifonctions (imprimante-scanner), avec une connexion WIFI et pour l'achat d'une cartouche d'encre de rechange ;

- et pour l'achat d'un disque dur externe et d'une clé USB.

Le DSC ou DSN qui effectuera un tel achat devra envoyer à la Direction des Ressources Humaines compétente sa facture dans un délai d'un mois. Il appartiendra ensuite à la Direction des Ressources Humaines de transmettre la facture à la Direction des Relations Sociales.

Le matériel acquis par les Organisations syndicales représentatives pourra être renouvelé à la demande du DSC ou DSN tous les 4 ans (dans les conditions visées ci-dessus) à compter du dernier achat.

En cas de perte de mandat, l'ancien DSN ou l'ancien DSC remettra l'ordinateur, l'imprimante multifonctions au nouveau DSN ou DSC lui succédant, appartenant à son Organisation Syndicale.

En cas de perte ou de vol du matériel, la Direction ne prendra pas en charge le renouvellement dudit matériel.

Le coût de l'abonnement à internet sera pris en charge par l'entreprise dans la limite de 35 euros par mois par DSC et DSN (carte 4G ou abonnement Internet « classique » sans abonnement TV) sur présentation d'un justificatif.

Tout autre consommable (cartouches d'encre supplémentaires, papiers…) – autre que ceux prévus ci-dessus – ainsi que la maintenance ne seront pas pris en charge par la Direction.

#### 10.2.3.1.8. Assistance des salariés dans le cadre d'une procédure disciplinaire ou de rupture conventionnelle individuelle

Tout personnel de l'entreprise assistant un autre salarié de l'entreprise dans le cadre d'une convocation à un entretien préalable à une procédure disciplinaire ou d'un entretien dans le cadre d'une procédure de rupture conventionnelle individuelle sera remboursé de ses frais de transport et des frais de repas occasionnés à cet effet.

Le déplacement intervenant dans le cadre du présent article s'effectuera dans le respect de la procédure voyage applicable au sein de l'entreprise.

#### 10.2.3.1.9. Réunion annuelle des Organisations Syndicales Représentatives au niveau de la Société CSF

Une fois par an, le Délégué Syndical Central, les Délégués Syndicaux Nationaux, les Délégués Syndicaux et les Représentants Syndicaux au Comité Social et Économique Central et aux Comités Sociaux et Économiques d'Établissement de la Société CSF, de chaque Organisation Syndicale Représentative au niveau de la Société CSF ainsi que dix invités supplémentaires élus ou désignés par chaque Organisation Syndicale Représentative parmi les salariés de l'entreprise, pourront se réunir trois journées consécutives incluant les temps de déplacement.

Les modalités d'organisation (telles que la réservation de la salle, des repas et éventuellement de l'hébergement, les convocations) seront prises en charge par les Organisations Syndicales Représentatives.

La Direction prendra en charge les frais de déplacement sur présentation de justificatifs et selon les modalités en vigueur dans l'entreprise. Elle prendra également en charge les frais de restauration pour quatre repas et deux nuits d'hébergement qui seront remboursés dans la limite d'un forfait de 450 € par personne.

La Direction participera à la location d'une salle de réunion dans la limite de 400 € par jour (soit 1 200 € pour les trois journées consécutives de réunion annuelle) par Organisation Syndicale Représentative, par an, sur présentation de justificatifs.

Il est toutefois convenu qu'une Organisation Syndicale Représentative qui ne louerait pas de salle pour l'organisation de la réunion annuelle ou qui louerait une salle à un tarif inférieur à celui prévu au présent article (400 € par jour ou 1 200 € pour les trois journées consécutives de réunion annuelle), pourra bénéficier du budget dédié à la salle prévu au présent article ou d'une partie de ce budget qui n'aurait pas été intégralement utilisée. Cette somme lui serait alors versée, sous réserve de la transmission de justificatifs de dépenses réellement engagées pour l'organisation de la réunion annuelle, qui ne seraient pas déjà couvertes par le forfait de 450 € par personne visé ci-dessus et dans la limite du budget correspondant à la location de la salle qui n'aurait pas été utilisé.

Le temps passé à cette réunion syndicale, y compris les temps de déplacement, sera payé comme temps de travail pour les participants définis ci-dessus et ayant effectivement participé à la réunion et ce, dans la limite de 21 heures maximum pour les 3 journées, comprenant les temps de déplacement et de réunion.

A cette fin, une feuille d'émargement des membres présents devra être transmise par le Délégué Syndical Central de chaque Organisation Syndicale à la Direction des Ressources Humaines Nationale de la Société CSF au plus tard 7 jours calendaires suivant la date de la réunion.

Afin de ne pas perturber l'organisation des magasins et des services, chaque Délégué Syndical Central CSF devra communiquer, par écrit (courrier ou e-mail), à la Direction des Ressources Humaines Nationale de la Société CSF au moins 15 jours avant la réunion :

- la date de la réunion,
- le lieu de la réunion.

#### 10.2.3.1.10. Réunion des Organisations Syndicales Représentatives au sein de la Société CSF faisant suite aux élections des membres des CSE d'Établissement

Après chaque élection des membres des CSE d'Établissement, dans la limite d'une fois tous les quatre ans, le Délégué Syndical Central, les Délégués Syndicaux Nationaux, les Délégués Syndicaux et les Représentants Syndicaux au Comité Social et Économique Central et aux Comités Sociaux et Économiques d'Établissement de la Société CSF, de chaque Organisation Syndicale Représentative au sein de la Société CSF pourront se réunir une journée, dans les six mois suivant le 1er tour du scrutin.

Les CSE d'établissement devant en principe être renouvelés en 2023, cette réunion devra être organisée sur le 1er semestre de l'année 2024.

Il est expressément prévu que cette réunion ne pourra se dérouler qu'après chaque cycle électoral d'une durée de quatre ans au sein de la Société CSF. Les éventuelles élections partielles n'ouvrent donc pas le droit à la tenue et à la prise en charge de la réunion prévue au présent article. De même en cas d'éventuelle décision de justice annulant des élections des CSE d'Établissement et d'organisation de nouveaux scrutins y faisant suite, les Organisations Syndicales Représentatives n'auront pas la possibilité d'organiser de nouvelle réunion dans les conditions prévues au présent article.

Les modalités d'organisation (telles que la réservation de la salle, des repas et éventuellement de l'hébergement, les convocations) seront prises en charge par les Organisations Syndicales Représentatives.

La Direction prendra en charge :

- les frais de déplacement sur présentation de justificatifs et selon les modalités en vigueur dans l'entreprise ;
- les frais de restauration pour deux repas qui seront remboursés conformément aux dispositions prévues à l'article I.3.1 du présent accord ;
- la chambre d'hôtel la veille de la réunion, ainsi que le petit déjeuner qui seront remboursés conformément aux dispositions prévues à l'article I.3.1 du présent accord.

La Direction participera à la location de la salle de réunion pour une journée, dans la limite de 400 € par Organisation Syndicale Représentative, sur présentation de justificatifs.

Le temps passé à cette réunion syndicale (dans la limite de 7 heures), et les temps de déplacement pour s'y rendre, seront payés comme temps de travail pour les participants définis ci-dessus et ayant effectivement participé à la réunion.

A cette fin, une feuille d'émargement des membres présents devra être transmise par le Délégué Syndical Central de chaque Organisation Syndicale représentative à la Direction des Ressources Humaines Nationale de la Société CSF au plus tard 7 jours calendaires suivant la tenue de la réunion.

Afin de ne pas perturber l'organisation des magasins et des services, chaque Délégué Syndical Central CSF devra communiquer, par écrit (courrier ou e-mail), à la Direction des Ressources Humaines Nationale de la Société CSF au moins 15 jours avant la réunion :

- la date de la réunion,
- le lieu de la réunion.

#### 10.2.3.1.11. Information Syndicale

Selon le niveau à laquelle elle est constituée, chaque section syndicale disposera dans chaque magasin et/ou siège administratif d'un panneau destiné à l'affichage des tracts de son organisation. Il ne pourrait y avoir de différence de taille et de positionnement entre les panneaux d'affichage d'un même site. Ces panneaux devront permettre un affichage sur une surface au minimum équivalente à 6 feuilles de format A4, soit 42 cm de largeur pour 90 cm de longueur.

Dans l'hypothèse d'un renouvellement nécessaire au sein du magasin et/ou siège administratif, des panneaux d'une surface au minimum équivalente à 9 feuilles A4, soit 63 cm de largeur pour 89,1 cm de longueur seront installés.

Ces panneaux seront placés par ordre alphabétique (en fonction du nom de chaque organisation syndicale présente) sur le lieu de passage des salariés (lieu accessible et dégagé) et à hauteur raisonnable. Les caméras de vidéosurveillance ne seront pas orientées vers les panneaux.

### Article 10.2.4. Le chapeau de l'article I.4 « *Rémunération des titulaires d'un mandat désignatif et/ou électif* » de l'accord initial est modifié comme suit :

#### 10.2.4.1. Rémunération des titulaires d'un mandat désignatif et/ou électif

Conformément à l'article L.2141-5 du Code du travail, l'appartenance à un syndicat ou l'exercice d'une activité syndicale ne peut être prise en compte pour arrêter toute décision en matière de rémunération.

Dans ce cadre, l'ensemble des entretiens annuels des salariés titulaires d'un mandat de délégué syndical seront remontés à la Direction des Ressources Humaines.

Il est rappelé que tout salarié de la Société CSF ayant un mandat de DSC ou de DSN, quelque soit son statut (employé, agent de maîtrise ou cadre) peut être dispensé totalement d'activité. Cette dispense totale d'activité sera formalisée par un avenant à son contrat de travail.

Il est rappelé que les DSC et les DSN qui auront demandé le bénéfice de cette dispense totale d'activité, sont responsables de la gestion de leurs congés payés, jours de repos supplémentaires/JRTT. Il leur incombera de les poser dans les conditions fixées par la loi, à défaut, ils seront réputés perdus aux échéances légales.

Article 10.2.5. Les articles I.4.1 « Calcul de la prime de performance/d'objectifs des salariés DSC ou DSN dispensés d'activité (cadres, agents de maîtrise, EC4) » et I.4.2 « Calcul de la prime de performance/d'objectifs des autres salariés titulaires d'un mandat électif ou désignatif exigeant une disponibilité réelle au moins équivalente à 50% de leur temps de travail (cadres, agents de maîtrise, EC4) » de l'accord initial est modifié comme suit :

### 10.2.5.1. Calcul de la prime de performance/d'objectifs des salariés DSC ou DSN dispensés d'activité (cadres, agents de maîtrise, EC4)

#### 10.2.5.1.1. Agents de maîtrise et cadres

Les DSC et DSN pourront demander à bénéficier pendant la durée de leur mandat d'une dispense totale d'activité. Cette dispense totale d'activité sera formalisée par un avenant à leur contrat de travail. La Direction s'assurera que les salariés dispensés d'activité bénéficieront de la règlementation relative aux visites médicales.

Dans ce cadre, la dispense totale d'activité des agents de maîtrise et des cadres 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 années précédentes ou le montant moyen des primes versé aux autres salariés relevant du même niveau appartenant à la même Direction Régionale Intégrée, pour l'année considérée.

#### 10.2.5.1.2. Employés Commerciaux niveau 4

Les règles décrites ci-dessus s'appliquent également aux Employés Commerciaux niveau 4 pouvant bénéficier d'une prime d'objectifs.

Ainsi, la dispense totale d'activité des Employés Commerciaux niveau 4 titulaires d'un mandat de DSC ou DSN n'aura pas de conséquence sur la part individuelle variable de la rémunération. Celle-ci sera égale à la moyenne des primes obtenues les 3 années précédentes.

### 10.2.5.2. Calcul de la prime de performance/d'objectifs des autres salariés titulaires d'un mandat électif ou désignatif exigeant une disponibilité réelle au moins équivalente à 50% de leur temps de travail (cadres, agents de maîtrise, EC4)

#### 10.2.5.2.1. Agents de maîtrise et cadres

Dans un souci d'équité avec les DSC et DSN totalement dispensés d'activité, les salariés titulaires de plusieurs mandats électifs et/ou syndicaux et exigeant une disponibilité réelle au moins équivalente à 50% de leur temps de travail, en dehors de toute dispense d'activité, verront sur l'année considérée leur prime de performance globale divisée en 2 parties et calculée de la façon suivante :

1. Une partie de la prime est calculée en fonction des résultats déterminés après échanges avec le salarié. Cette prime étant calculée sur la base d'objectifs réduits tenant compte de leur durée de présence sur le magasin/siège (durée inférieure à 50% de la durée contractuelle).

En conséquence, le montant de cette partie de la prime ne pourra être supérieur à 50% du montant total maximum de la prime de performance.

2. L'autre partie de la prime est détachée de la performance du salarié sur son poste de travail et correspond sur l'année considérée au montant moyen des primes versé aux autres salariés relevant du même niveau pour l'année considérée.

En conséquence, le montant de cette partie de la prime ne pourra être supérieur à 50% du montant total maximum de la prime de performance.

##### 10.2.5.2.2. Employés Commerciaux niveau 4

Les règles décrites ci-dessus s'appliquent également aux Employés Commerciaux niveau 4 pouvant bénéficier d'une prime d'objectifs.

**DISPOSITIONS GÉNÉRALES**

### Article 10.2.6. Durée et prise d'effet du présent avenant

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Il entrera en vigueur à la date du premier tour des élections des CSE d'Établissement CSF à intervenir (en vue du renouvellement des instances).

Il est néanmoins convenu entre les Parties que les Organisations syndicales représentatives au niveau de la Société CSF peuvent, **dès la conclusion du présent avenant**, désigner un sixième DSN (en application de l'article I.1 tel que modifié par le présent avenant).

L'ensemble des dispositions contenues dans le présent avenant et dans l'accord du 5 juin 2019 constituent un tout indivisible.

Le présent avenant peut être révisé ou dénoncé dans les mêmes conditions que l'accord relatif à l'exercice du droit syndical, dans le respect des règles et formalités légales applicables.

### Article 10.2.7. Dépôt et publicité

Un exemplaire signé du présent avenant sera notifié par remise en main propre contre décharge ou par lettre recommandée avec accusé de réception à chaque Organisation Syndicale Représentative ou au Délégué Syndical Central.

Le présent avenant sera déposé par la Société CSF sur la plateforme de téléprocédure du Ministère du travail (« TéléAccords ») et au Greffe du conseil de Prud'hommes du lieu de conclusion de l'accord.

Enfin une copie du présent avenant sera tenue à la disposition des salariés qui souhaitent le consulter. Il sera également accessible sur le Portail Market.

## Article 10.3. ACCORD SUR LE RENOUVELLEMENT DES COMITÉS SOCIAUX ET ÉCONOMIQUES D'ETABLISSEMENT (CSE D'ETABLISSEMENT) ET DU COMITÉ SOCIAL ET ÉCONOMIQUE CENTRAL (CSE CENTRAL) AU SEIN DE LA SOCIÉTÉ CSF DU 14 JUIN 2023

### Article 10.3.1. Objet

Le présent accord a pour objet de :

- déterminer au sein de la société CSF :
  - ✔ le nombre et le périmètre des établissements distincts pour le renouvellement des CSE d'Établissement, conformément à l'article L.2313-1 et suivants du Code du travail ;
  - ✔ les conditions de fonctionnement et de renouvellement du CSE Central ;
  - ✔ les modalités de renouvellement des Commissions Santé, Sécurité et Conditions de Travail (« CSSCT » Centrale et d'Établissement), en application des articles L.2315-41 et L.2316-18 du Code du travail ;
  - ✔ les modalités de renouvellement des commissions supplémentaires, en application de l'article L.2315-45 du Code du travail.
- prévoir les modalités de renouvellement des Représentants de Proximité,
- fixer les principales modalités de fonctionnement et les moyens alloués à ces instances représentatives du personnel.

### Article 10.3.2. Renouvellement des CSE

#### 10.3.2.1. Les comités sociaux et économiques d'établissement

##### 10.3.2.1.1. Notion d'établissement distinct

Les Parties reconnaissent l'existence de 5 établissements distincts au sein de la Société, dont les périmètres géographiques sont les suivants :

| Nom de l'Établissement distinct | Nom du CSE d'Établissement | Liste des départements inclus dans le périmètre de chaque établissement distinct (détails des sites en Annexes 1et 2) |
|---|---|---|
| **Région Nord** | CSE NORD | 2/8/14/22/27/35/50/52/53/54/55/57/59/61/62/67/ 68/70/76/80/88/90 |
| **Région Ile de France** | CSE ILE DE FRANCE | 51/60/75/77/78/91/92/93/94/95 |
| **Région Ouest** | CSE OUEST | 9/11/12/15/16/17/18/19/23/24/28/29/31/32/33/34/ 36/37/40/41/44/45/46/47/48/49/56/58/64/ |

| | | |
|---|---|---|
| | | 65/66/72/79/81/82/85/86/87/89 |
| **Région Est** | CSE EST | 1/3/4/5/6/7/10/13/21/25/26/30/38/39/42/43/63/69/ 71/73/74/83/84/2A/2B |
| **Siège** | CSE SIEGE | 1/13/14/18/31/35/62/91 |

Les établissements Nord, Ile de France, Ouest et Est regroupent les salariés des magasins selon le découpage défini en Annexe 1.

Les Parties conviennent expressément qu'en cas d'acquisition ou de création par la société CSF de nouveaux magasins entrant dans le périmètre de la société CSF, le rattachement de ces magasins à l'un de ces établissements s'effectuera selon leur localisation géographique.

L'établissement distinct Siège regroupe toutes les fonctions supports, à savoir les salariés des sièges et des sites administratifs ainsi que du siège national (sites de Massy et de Mondeville). La composition détaillée de l'établissement Siège figure en Annexe 2.

Les établissements ainsi définis serviront de cadre au renouvellement des CSE d'Établissement, des CSSCT d'Établissement et à la désignation des Délégués Syndicaux d'Établissement.

Le CSE Central (« CSEC ») et la CSSCT Centrale (« CSSCTC ») sont parallèlement renouvelées dans les conditions prévues ci-dessous.

#### 10.3.2.1.2. Nombre, périmètre et composition de chaque CSE d'établissement

##### 10.3.2.1.2.1 Périmètre des CSE d'Établissement

Un CSE d'établissement sera mis en place au niveau de chacun des cinq établissements distincts définis ci-dessus.

L'adresse de chacun de ces cinq CSE sera la suivante:

| CSE d'Établissement | Adresse du CSE d'Établissement |
|---|---|
| CSE NORD | *45 rue d'Isbergues*<br>*62120 Aire sur la Lys* |

| | |
|---|---|
| CSE ILE DE FRANCE | *5 rue Jean Mermoz*<br>*CS 50764 Courcouronnes*<br>*91023 Evry Cedex* |
| CSE OUEST | *1 Rond Point du Général Eisenhower*<br>*CS 60625*<br>*31106 Toulouse Cedex 1* |
| CSE EST | *ZI de Saint Sorlin en Bugey*<br>*01152 Lagnieu Cedex* |
| CSE SIEGE | *93 Avenue de Paris*<br>*91342 Massy Cedex* |

Chacun de ces cinq CSE d'Établissement est doté de la personnalité civile.

#### 10.3.2.1.2.2. Composition des CSE d'Établissement

A. Membres des CSE d'Établissement et nombre de sièges

Chaque CSE d'Établissement est composé :

- **De la Direction** compétente sur le périmètre du CSE (généralement le Directeur des Ressources Humaines du périmètre géographique défini dûment mandaté), ou de son représentant.

  Il ou elle préside le CSE d'Établissement et peut être assisté(e) de trois collaborateurs (généralement, les Responsables RH de proximité), avec voix consultative.

- Un Opérationnel (Directeur d'Exploitation, Directeur Régional) assistera aux réunions mensuelles des CSE d'Établissement du Nord, de l'Ile de France, de l'Ouest et de l'Est, afin de présenter les projets de la Région, d'échanger sur les problématiques, de présenter les indicateurs économiques de l'établissement ou encore répondre aux éventuelles questions opérationnelles des membres des CSE d'Établissement. Il est précisé que le Directeur d'Exploitation interviendra au moins une fois par trimestre.

- **D'une délégation du personnel comportant un nombre égal de délégués titulaires et de délégués suppléants**, étant rappelé que le suppléant assiste aux réunions uniquement en l'absence du titulaire.

Le nombre de membres de la délégation du personnel des CSE d'Établissement sera défini dans le Protocole d'Accord Préélectoral conformément aux dispositions de l'article R.2314-1 du Code du travail

en fonction de l'effectif de l'établissement. Il en sera de même du nombre d'heures mensuelles de délégation des membres titulaires.

B. Bureau des CSE d'Établissement

Chaque CSE d'Établissement désigne parmi ses membres titulaires :

- **un secrétaire**, qui a principalement pour mission de fixer l'ordre du jour conjointement avec le Président, assurer le secrétariat des séances, la rédaction du procès-verbal de la séance ;
- **un trésorier.**

Pourront également être désignés un secrétaire adjoint ainsi qu'un trésorier adjoint, choisis parmi les membres titulaires ou suppléants du CSE d'Établissement.

Chaque mois, le secrétaire des CSE d'Établissement bénéficiera, afin d'assurer ces missions, d'un crédit d'heures supplémentaires de délégation de 15 heures, reportables uniquement sur le mois suivant, dans la limite de 15 heures.

Chaque mois, le trésorier des CSE d'Établissement bénéficiera, afin d'assurer ces missions, d'un crédit d'heures supplémentaires de délégation de 20 heures, reportables uniquement sur le mois suivant, dans la limite de 20 heures.

Ces heures seront mutualisables entre le secrétaire du CSE d'Établissement, s'il le souhaite, et le secrétaire adjoint du CSE d'Établissement, ainsi qu'entre le trésorier du CSE d'Établissement, s'il le souhaite, et le trésorier adjoint du CSE d'Établissement.

Chaque CSE d'Établissement mettra en place un règlement intérieur. Le Règlement intérieur pourra prévoir la désignation d'un deuxième trésorier adjoint, choisi parmi les membres titulaires ou suppléants du CSE d'Établissement.

C. Personnes assistant aux réunions du CSE d'Établissement avec voix consultative

- Membres suppléants élus

Il est rappelé que les membres suppléants élus assistent aux réunions uniquement en l'absence d'un titulaire dans les conditions prévues par l'article L.2314-37 du Code du travail, qui figure en annexe 3 du présent accord et y est résumé sous forme de schéma.

Toutefois, il est convenu que des suppléants (ci-après « suppléants avec voix consultative ») pourront assister aux réunions des CSE d'Établissement selon le principe de progressivité suivant :

Il est convenu qu'un membre suppléant élu, par liste de candidats (liste syndicale ou non) ayant obtenu au moins un élu titulaire et un élu suppléant au CSE, pourra assister aux réunions du CSE d'Établissement en sa qualité de suppléant de la liste concernée.

Ce nombre de suppléants assistant aux réunions sera porté à deux pour les listes de candidats (liste syndicale ou non) ayant obtenu au moins trois élus titulaires et deux élus suppléants au CSE.

Ce nombre de suppléants assistant aux réunions sera porté à trois pour les listes de candidats (liste syndicale ou non) ayant obtenu au moins cinq élus titulaires et trois élus suppléants au CSE.

Ce nombre de suppléants assistant aux réunions sera porté à quatre pour les listes de candidats (liste syndicale ou non) ayant obtenu au moins sept élus titulaires et quatre élus suppléants au CSE.

Ce nombre de suppléants assistant aux réunions sera porté à cinq pour les listes de candidats (liste syndicale ou non) ayant obtenu au moins douze élus titulaires et cinq élus suppléants au CSE.

Pour les Organisations Syndicales, le nom de ce suppléant ou de ces suppléants sera transmis par le RS au CSE d'Établissement au Président du CSE d'Établissement avant la tenue de la réunion du CSE d'Établissement.

Ce suppléant ou ces suppléants auront une voix consultative.

- Représentants syndicaux au CSE d'Établissement

Chaque organisation syndicale représentative dans l'Établissement peut désigner un représentant syndical au CSE d'Établissement. Ce représentant assiste aux séances avec voix consultative. Il est choisi parmi les membres du personnel de l'établissement et doit remplir les conditions d'éligibilité au CSE 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. Le temps passé en réunion sur convocation de l'employeur ne s'impute pas sur le crédit d'heures précité.

- Personnalités qualifiées en matière de santé, sécurité et conditions de travail

Les personnalités qualifiées visées à l'article L.2314-3 du Code du travail[17] dépendant du siège de la Région assistent, dans les conditions visées audit article, aux points de l'ordre du jour des réunions du CSE d'Établissement, et de la CSSCT d'Établissement lorsqu'elle est constituée, portant sur les attributions du comité en matière de santé, sécurité et conditions de travail.

En cas de désignation, dans les conditions prévues par la loi, par le CSE d'Établissement d'un expert habilité sur un projet important modifiant les conditions de santé, sécurité ou les conditions de travail, donnant lieu à consultation du CSE d'Établissement, celui-ci pourra assister au point à l'ordre du jour de la réunion du CSE d'Établissement portant sur la présentation de son rapport d'expertise aux membres du CSE d'Établissement sous réserve que ce rapport ait été remis dans les délais prescrits par la réglementation.

A la date de signature du présent accord, les parties conviennent qu'exercent le rôle de responsable du service de sécurité et des conditions de travail (ou de chargé de la sécurité et des conditions de travail) au sein de l'entreprise, un Coordinateur Prévention Santé compétent pour le périmètre de la Région (CPSR) et un Responsable régional sécurité (ou un Responsable sécurité du siège pour le CSE d'Établissement du siège).

[17] 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 ; l'agent de contrôle de l'inspection du travail mentionné à l'article L. 8112-1 ainsi que les agents des services de prévention des organismes de sécurité sociale

Il est ainsi convenu qu'un Coordinateur Prévention Santé Régional (CPSR) ou un Responsable régional sécurité (ou un Responsable sécurité du siège pour le CSE d'Établissement du siège), pourront, selon les sujets traités, intervenir en CSE d'Établissement en tant que responsable du service de sécurité et des conditions de travail (ou, à défaut, agent chargé de la sécurité et des conditions de travail).

D. RÉFÉRENT EN MATIÈRE DE LUTTE CONTRE LE HARCÈLEMENT SEXUEL ET LES AGISSEMENTS SEXISTES

Un référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes est désigné dans tous les CSE d'Établissement, par le CSE d'Établissement, parmi ses membres. Cette désignation se fait via une résolution prise à la majorité des membres présents.

Le référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes est nommé pour une durée qui prend fin avec celle de son mandat de membre élu du CSE d'Établissement. En cas de perte du mandat, quelle qu'en soit la raison, il sera procédé à la désignation d'un nouveau référent, qui exercera alors ses fonctions jusqu'au terme de son mandat de membre du CSE d'Établissement.

Ce référent devra bénéficier, conformément à l'article L. 2315-18 du Code du travail, de la formation nécessaire à l'exercice des missions en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail.

L'adresse du lieu de travail et le numéro d'appel du référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes, ainsi que celle du référent RH désigné par la Direction chargé d'orienter, d'informer et accompagner les salariés en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes seront affichés ou diffusés par tout moyen aux salariés par la Direction.

#### 10.3.2.1.3. MOYENS MATÉRIELS

*Chaque CSE d'Établissement se verra attribuer un local avec une surface adaptée et le matériel défini ci-dessous en adéquation avec ses besoins.*

*La situation géographique du local de chaque Comité est, à la date de signature du présent accord, la suivante :*

| *CSE d'Établissement* | *Lieu du local* |
|---|---|

| | |
|---|---|
| *Nord* | *Aire sur la Lys* |
| *Ile de France* | *Evry Courcouronnes* |
| *Ouest* | *Toulouse* |
| *Est* | *Lagnieu* |
| *Siège* | *Massy* |

Les locaux CSE existants à la date du présent accord au sein des anciens sièges régionaux (Rennes Cesson, le Subdray, Salon de Provence) seront mis à dispositions des membres du CSE d'établissement appartenant à la même région en tant que locaux annexes :

- Anciens locaux CSE de Rennes Cesson : accessibles aux membres du CSE Nord ;
- Anciens locaux CSE du Subdray : accessibles aux membres du CSE Ouest ;
- Anciens locaux CSE de Salon de Provence : accessibles aux membres du CSE Est.

La situation géographique du local des Comités et des locaux annexes pourra évoluer en fonction, le cas échéant, des modifications des établissements.

Chaque Comité disposera des moyens matériels nécessaires à l'exercice de ses missions :

- un ordinateur et une imprimante ; un téléphone fixe, un répondeur et la pose des lignes téléphoniques nécessaires (avec imputation aux Comités des coûts de communication) ;
- un accès aux moyens de photocopie et de reprographie existants au niveau du site du local (avec un code d'imputation spécifique aux Comités).

#### 10.3.2.1.4. RÉUNIONS

Chaque CSE d'Établissement se réunit une fois par mois.

Les réunions pourront se dérouler soit sur le siège de l'établissement distinct, soit sur un site administratif ou tout autre lieu disponible et adapté pour accueillir la délégation du CSE d'Établissement.

Quatre réunions annuelles au minimum porteront en tout ou partie sur les attributions du Comité en matière de santé, sécurité et conditions de travail.

Chaque CSE d'Établissement pourra par ailleurs être réuni de façon extraordinaire à l'initiative de la Direction ou à la demande de la majorité de ses membres titulaires dans le respect des dispositions légales.

Lorsque la Direction réunit de façon extraordinaire un CSE d'Établissement, le coût du rédacteur éventuel du procès-verbal de la réunion du CSE d'Établissement sera pris en charge par la Direction.

Le choix de l'éventuel rédacteur des CSE d'Établissement sera effectué, via un vote pris à la majorité des membres titulaires présents.

##### 10.3.2.1.5. Réunions préparatoires

Les membres titulaires de chaque CSE d'Établissement pourront bénéficier de douze réunions préparatoires par an. Ces réunions se dérouleront sur une demi-journée ou une journée, de préférence la veille de la réunion du CSE d'Établissement ou le matin de la réunion plénière lorsque celle-ci se situe sur une demi-journée.

Lorsqu'une réunion extraordinaire est organisée à l'initiative de la Direction, les membres pourront bénéficier d'une réunion préparatoire supplémentaire.

Les dates de ces réunions préparatoires seront déterminées par le Secrétaire et en accord avec la majorité des membres titulaires du CSE d'Établissement.

Le temps passé par les membres du CSE d'Établissement (uniquement titulaires ou suppléants remplaçant un titulaire absent, représentants syndicaux et suppléants avec voix consultative visés à l'article 1.2.2 C. du présent accord) à ces réunions préparatoires sera payé comme du temps de travail. Les éventuels frais de déplacement, d'hébergement et de restauration seront pris en charge conformément aux dispositions de l'accord sur l'exercice du droit syndical au sein de la Société CSF.

Les dispositions du présent article n'excluent pas la possibilité pour le Président de chaque CSE d'Établissement de définir des réunions préparatoires supplémentaires en fonction des besoins.

#### 10.3.2.2. Le CSE Central

En application des articles L.2313-1 et L.2316-18 du Code du travail, il est renouvelé au niveau de la Société :

- un CSE Central, qui assure la représentation de l'intégralité du personnel de la société ;
- et au sein de ce CSE Central, une Commission Santé, Sécurité et Conditions de Travail Centrale (CSSCT Centrale).

Le CSE Central est doté de la personnalité civile et a pour adresse 93 avenue de Paris, 91 300 Massy.

##### 10.3.2.2.1. Membres du CSE Central

Le CSE Central est composé :

- De **l'employeur** ou son représentant ;

Il préside le CSE Central et peut être assisté de deux collaborateurs avec voix consultative.

- D'une **délégation du personnel** comportant un nombre égal de délégués titulaires et de délégués suppléants fixé à 25 sièges de titulaires et 25 sièges de suppléants dans les conditions visées aux articles L.2316-4 du Code du travail. Il est rappelé que le suppléant assiste aux réunions uniquement en l'absence du titulaire.

  En application de l'article L.2316-8 du Code du travail, la répartition des sièges entre les différents établissements et les différents collèges sera précisée dans le Protocole d'Accord Préélectoral.

#### 10.3.2.2.2. Modalités de désignation des délégations du personnel des CSE d'Établissement au CSE Central

Chacun des cinq CSE d'Établissement procédera à la désignation du nombre de membres titulaires et du nombre de membres suppléants au CSE Central, tel que convenu dans le Protocole d'Accord Préélectoral, parmi ses membres.

Cette désignation aura lieu lors de la première réunion de chaque CSE d'Établissement, selon les modalités suivantes :

Les électeurs sont tous les membres titulaires du CSE d'Établissement, quel que soit leur collège d'appartenance. Les suppléants ne prennent pas part au vote, sauf s'ils remplacent des titulaires absents. Le Président du CSE d'Établissement ne vote pas.

Pour chaque siège de titulaire et de suppléant, il sera plus précisément effectué un appel à candidature parmi les membres du CSE d'Établissement pouvant être candidats, via l'ordre du jour à la première réunion du CSE d'Établissement.

Les candidats peuvent être :

- pour les délégués titulaires au CSE Central, les membres titulaires de CSE d'Établissement ;
- pour les délégués suppléants au CSE Central, les membres suppléants ou titulaires de CSE d'Établissement.

Les membres titulaires du CSE d'Établissement seront ensuite appelés à voter.

L'élection aura lieu au scrutin uninominal majoritaire à un tour (il n'y a pas lieu de voter par collège distinct). Le candidat élu sera celui obtenant la majorité des suffrages valablement exprimés ou, en cas d'égalité, le candidat le plus âgé.

Les mandats des membres du CSE Central prennent effet à la date de la proclamation des résultats par le CSE d'Établissement. Leur durée correspond à celles des mandats des membres du CSE d'Établissement qu'ils représentent.

La fin du mandat d'un délégué au CSE d'Établissement entraîne, quel qu'en soit la cause, la cessation du mandat au CSE Central.

Ainsi, en cas de cessation anticipée d'un mandat d'un délégué au CSE Central, le CSE d'Établissement qu'il représentait procédera à une nouvelle désignation dans le respect des dispositions ci-dessus prévues.

#### 10.3.2.2.3. Bureau du CSE Central

Le CSE Central désigne parmi ses membres titulaires :

- **un secrétaire** ;
- **un trésorier** ;
- **un secrétaire adjoint**, en charge des attributions en matière de santé, sécurité et des conditions de travail.

Le CSE Central pourra décider, à la majorité de ses membres titulaires, de désigner parmi ses membres titulaires ou suppléants, un trésorier adjoint.

Le CSE Central mettra en place un règlement intérieur.

Chaque mois, le secrétaire du CSE Central de la Société CSF bénéficiera afin d'assurer ses missions, d'un crédit d'heures supplémentaires de délégation de 10 heures, reportables uniquement sur le mois suivant, dans la limite de 10 heures.

Chaque mois, le trésorier du CSE Central de la Société CSF bénéficiera afin d'assurer ses missions, d'un crédit d'heures supplémentaires de délégation de 5 heures, reportables uniquement sur le mois suivant, dans la limite de 5 heures.

Ces heures seront mutualisables entre le secrétaire du CSE Central, s'il le souhaite, et le secrétaire adjoint du CSE Central, ainsi qu'entre le trésorier du CSE Central, s'il le souhaite, et l'éventuel trésorier adjoint du CSE Central.

#### 10.3.2.2.4. Personnes assistant aux réunions du CSE Central avec voix consultative

##### 10.4.2.2.4.1. Membres suppléants élus

Il est rappelé que les membres suppléants élus assistent aux réunions uniquement en l'absence du titulaire.

Les remplacements au CSE Central des titulaires temporairement ou définitivement absents, doivent s'effectuer, parmi les suppléants du CSE Central issus d'un même CSE d'établissement.

Le titulaire absent sera remplacé en priorité par un suppléant ayant la même appartenance syndicale (c'est-à-dire priorité au suppléant élu sur une liste présentée par l'organisation syndicale qui a présenté le titulaire à l'occasion des dernières élections au CSE d'établissement).

S'il n'existe pas de suppléant élu sur une liste présentée par l'organisation syndicale qui a présenté le titulaire lors des dernières élections (ou si le titulaire à remplacer est « sans étiquette »), le remplacement est assuré par un suppléant élu du même collège.

Si plusieurs suppléants répondent aux critères définis ci-dessus, le suppléant le plus âgé sera prioritaire.

Toutefois, il est convenu que des suppléants au CSE Central (ci-après « suppléants avec voix consultative »), quel que soit leur établissement d'appartenance, pourront assister aux réunions du CSE Central selon le principe de progressivité suivant :

- Il est convenu qu'un membre suppléant désigné au CSE Central, par liste de candidats (liste syndicale ou non – tout établissement confondu) dont au moins un membre titulaire et un membre suppléant auront été désignés au CSE Central, puisse assister aux réunions du CSE Central en sa qualité de suppléant.

- Ce nombre de suppléants assistant aux réunions sera porté à deux pour les listes de candidats (liste syndicale ou non - tout établissement confondu) ayant obtenu au moins trois membres titulaires et deux membres suppléants désignés au CSE Central.

- Ce nombre de suppléants assistant aux réunions sera porté à trois pour les listes de candidats (liste syndicale ou non - tout établissement confondu) ayant obtenu au moins cinq membres titulaires et trois membres suppléants désignés au CSE Central.

- Ce nombre de suppléants assistant aux réunions sera porté à quatre pour les listes de candidats (liste syndicale ou non - tout établissement confondu) ayant obtenu au moins sept membres titulaires et quatre membres suppléants désignés au CSE Central.

- Ce nombre de suppléants assistant aux réunions sera porté à cinq pour les listes de candidats (liste syndicale ou non - tout établissement confondu) ayant obtenu au moins douze membres titulaires et cinq membres suppléants désignés au CSE Central.

Pour l'appréciation des conditions visées ci-dessus, il sera fait masse du nombre d'élus au CSE Central par liste syndicale ou non.

Exemple : Syndicat A :

- obtention de 1 élu titulaire et 1 élu suppléant au CSE Central sur l'établissement 1
- obtention de 1 élu titulaire et 1 élu suppléant au CSE Central sur l'établissement 2
- obtention de 1 élu titulaire et 1 élu suppléant au CSE Central sur l'établissement 3
- aucun élu sur les autres établissements

⇨ Ce syndicat aura donc 3 membres titulaires et 3 membres suppléants au CSE Central lui ouvrant droit à la présence de 2 suppléants au CSE Central avec voix consultative.

Pour les Organisations Syndicales, le nom de ce suppléant ou de ces suppléants sera transmis par le RS au CSE Central ou le DSC au Président du CSE Central avant la tenue de la réunion du CSE Central.

Ce suppléant ou ces suppléants auront une voix consultative.

#### 10.3.2.2.4.2. Représentants syndicaux au CSE Central

Conformément à l'article L. 2316-7 du Code du travail, chaque Organisation Syndicale Représentative au niveau de l'entreprise peut désigner un représentant syndical au CSE Central, choisi :

- Soit parmi les représentants syndicaux de son Organisation aux CSE d'Établissement,
- Soit parmi les membres élus des CSE d'Établissement.

Ce représentant assiste aux séances du CSE Central avec voix consultative.

#### 10.3.2.2.4.3. Personnalités qualifiées en matière de santé, sécurité et conditions de travail

Les personnalités qualifiées visées à l'article L.2316-4 du Code du travail[18], dépendant du siège du CSE Central de l'entreprise, assistent aux points de l'ordre du jour des réunions du CSE Central, portant sur les attributions du comité en matière de santé, sécurité et conditions de travail.

En cas de désignation par le CSE Central d'un expert habilité sur un projet important modifiant les conditions de santé, sécurité ou les conditions de travail de l'entreprise, celui-ci pourra assister au point à l'ordre du jour de la réunion du CSE Central portant sur la présentation de son rapport d'expertise aux membres du CSE Central.

A la date de signature du présent accord, les parties conviennent qu'exercent le rôle de responsable du service de sécurité et des conditions de travail (ou de chargé de la sécurité et des conditions de travail) au sein de l'entreprise, le Responsable Prévention Santé et le Directeur Opérationnel Sécurité.

Il est ainsi convenu que le Responsable Prévention Santé ou le Directeur Opérationnel Sécurité, pourront, selon les sujets traités, intervenir en CSE Central en tant que responsable du service de sécurité et des conditions de travail (ou, à défaut, agent chargé de la sécurité et des conditions de travail).

### 10.3.2.2.5. Réunions du CSE Central

Le CSE Central se réunit au minimum une fois par semestre civil sur convocation de son Président.

Une réunion préparatoire sera organisée soit l'après-midi de la veille de chaque réunion plénière, soit le matin même si la réunion plénière se tient l'après-midi, de manière à permettre aux membres du CSE Central de se rencontrer pour préparer cette réunion.

Le CSE Central peut se réunir en réunion extraordinaire soit sur convocation de son Président, soit à la demande de la majorité de ses membres titulaires.

Lorsque le CSE Central se réunit à l'initiative de la Direction, de façon extraordinaire, le coût du rédacteur éventuel du procès-verbal de la réunion du CSE sera pris en charge par la Direction.

[18] Médecin du travail ; agent de contrôle de l'inspection du travail mentionné à l'article L. 8112-1 ; agent des services de prévention de l'organisme de sécurité sociale et, le cas échéant, agent de l'organisme professionnel de prévention du bâtiment et des travaux publics et responsable du service de sécurité et des conditions de travail ou, à défaut, agent chargé de la sécurité et des conditions de travail

Le choix de l'éventuel rédacteur au CSE Central sera effectué, via un vote pris à la majorité des membres titulaires présents du CSE Central.

Le temps consacré par les membres du CSE Central (titulaires ou suppléants remplaçant un titulaire absent, représentants syndicaux au CSE Central et suppléants avec voix consultative visés à l'article 2.4.1. du présent accord) à ces réunions ordinaires, extraordinaires et préparatoires sera payé comme du temps de travail.

### Article 10.3.3. Modalités de fonctionnement des CSE

#### 10.3.3.1. Attributions respectives

En application des articles L.2316-1 et L.2316-20 et suivants du Code du travail :

- le CSE Central exerce les attributions qui concernent la marche générale de l'entreprise et qui excèdent les limites des pouvoirs des chefs d'établissements ;
- chaque CSE d'Établissement a les mêmes attributions qu'un CSE d'entreprise, dans la limite des pouvoirs confiés au chef de cet établissement, et est consulté sur les mesures d'adaptation des décisions arrêtées au niveau de l'entreprise spécifiques à l'établissement et qui relèvent de la compétence du chef de cet établissement.

Seul le CSE Central est consulté sur :

- 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.

Les CSE d'Établissement bénéficieront d'une information sur ces trois blocs à la suite de la consultation du CSE Central.

#### 10.3.3.2. Principales règles de fonctionnement des CSE

##### 10.3.3.2.1. Réunions

###### 10.3.3.2.1.1. Réunions du CSE Central

L'ordre du jour des réunions du CSE Central est arrêté par le Président et le Secrétaire. Les consultations rendues obligatoires par une disposition législative ou réglementaire ou par un accord collectif de travail sont inscrites de plein droit à l'ordre du jour par le Président ou le Secrétaire.

L'ordre du jour est communiqué aux membres dans le respect du délai légal, soit 8 jours au moins avant la séance à la date de signature du présent accord.

#### 10.3.3.2.1.2. Réunions des CSE d'Établissement

L'ordre du jour des réunions du CSE d'Établissement est établi par le Président et le Secrétaire. Les consultations rendues obligatoires par une disposition législative ou réglementaire ou par un accord collectif de travail sont inscrites de plein droit à l'ordre du jour par le Président ou le Secrétaire.

L'ordre du jour est communiqué aux membres dans le respect du délai légal, soit 3 jours au moins avant la séance à la date de signature du présent accord.

#### 10.3.3.2.1.3. Modalités de remplacement des titulaires par les suppléants lors des réunions

Conformément aux dispositions légales, les membres suppléants assistent aux réunions des CSE (Central ou d'Établissement selon leur mandat) uniquement en l'absence des membres titulaires.

A cette fin, les membres suppléants reçoivent, à titre informatif, les ordres du jour et convocations aux réunions (comportant les dates et lieux de celles-ci) et ont accès aux mêmes informations que les titulaires.

Pour qu'ils puissent effectivement remplacer les titulaires absents, il convient que chaque titulaire informe, dès qu'il a connaissance de son absence :

- d'une part, le suppléant appelé à le remplacer (conformément aux dispositions de l'article L. 2314-37 du Code du travail pour le CSE d'Établissement et aux règles définies à l'article 2.4.2 du présent accord pour le CSE Central) en lui transmettant la convocation à la réunion pour que le suppléant puisse se rendre à la réunion en ses lieux et places ;
- d'autre part, le Secrétaire et le Président du CSE afin de leur communiquer le nom du suppléant qu'il a invité à le remplacer.

Les dispositions prévues au présent article ne sont pas applicables aux suppléants avec voix consultative prévus aux articles 1.2.2 C. (pour le CSE d'Établissement) et 2.4.1 (pour le CSE Central) du présent accord.

En effet, le membre suppléant du CSE remplaçant un membre titulaire absent bénéficie de la voix délibérative du membre titulaire qu'il remplace. Le membre suppléant du CSE remplaçant un membre titulaire absent participe aux réunions du CSE en sus, le cas échéant, des suppléants avec voix consultative prévus aux articles 1.2.2 C. (pour le CSE d'Établissement) et 2.4.1 (pour le CSE Central) du présent accord.

### 10.3.3.2.2. Procès-verbaux des réunions

Conformément aux dispositions légales et règlementaires applicables, les délibérations du CSE (Central ou d'Établissement) sont consignées dans un procès-verbal établi par le Secrétaire, qui le communique ensuite à l'employeur et aux membres du CSE.

Le procès-verbal reflète les débats de la réunion du CSE (Central ou d'Établissement) et contient au moins le résumé des délibérations du Comité et la décision motivée de l'employeur sur les propositions faites lors de la précédente réunion.

Le procès-verbal des réunions du CSE est approuvé lors de la réunion suivante du Comité. En cas de désaccord sur la rédaction du procès-verbal, les membres font part de leurs remarques en réunion afin que ces dernières soient intégrées au sein du procès-verbal.

Le procès-verbal des réunions du CSE, après avoir été approuvé par les membres du CSE, est signé par le Secrétaire, puis affiché ou diffusé dans l'établissement ou l'entreprise, selon des modalités précisées par le règlement intérieur du Comité.

Toutefois il est précisé que les procès-verbaux signés des réunions du CSE Central sont diffusés par la Direction à l'ensemble des DRH afin de les transmettre aux Directeurs de magasin pour affichage et aux Secrétaires des CSE d'Établissement, à charge pour ces derniers de les transmettre aux membres des CSE d'Établissement. Les procès-verbaux signés des réunions du CSE Central sont également transmis aux Délégués Syndicaux Centraux et aux Délégués Syndicaux Nationaux.

#### 10.3.3.2.3. Règlement intérieur des CSE

Le CSE Central et chaque CSE d'Établissement déterminent, dans un règlement intérieur, les modalités de leur fonctionnement et de leurs rapports avec les salariés de l'entreprise pour l'exercice de leurs missions.

#### 10.3.3.2.4. Ressources

##### 10.3.3.2.4.1. Budget de fonctionnement

La subvention globale de fonctionnement pour l'ensemble des CSE d'Établissement est de 0,22 % de la masse salariale brute de l'entreprise.

Le budget de fonctionnement du CSE Central doit être convenu par accord entre le CSE Central et les CSE d'Établissement.

Le budget de fonctionnement sera déterminé sous forme d'une délibération du CSE Central et d'une délibération de chaque CSE d'Établissement.

##### 10.3.3.2.4.2. Activités Sociales et Culturelles (« ASC »)

- Budget pour l'ensemble des CSE d'Établissement

La contribution patronale globale aux activités sociales et culturelles pour l'ensemble des CSE d'Établissement est de 0,9% de la masse salariale brute de la société CSF.

- Dotations complémentaires exceptionnelles

La Société CSF s'engage à verser directement aux 4 CSE d'établissements suivants une dotation complémentaire mensuelle d'un montant de :

- CSE NORD : 4 711 €
- CSE Ile-de-France : 2 457 €
- CSE OUEST : 2 993 €
- CSE EST : 3 798 €

Il est précisé que ces sommes seront versées mensuellement à compter du renouvellement des CSE et pendant la durée de la mandature.

Ces versements exceptionnels ne sauraient être pris en compte pour la fixation du budget ASC au terme du présent accord.

##### 10.3.3.2.4.3. Règles d'attribution des sommes aux CSE d'Établissement

La subvention de fonctionnement et la contribution patronale aux activités sociales et culturelles définies pour l'ensemble des CSE d'Établissement seront attribuées aux différents CSE d'Établissement en fonction de leur propre masse salariale (hors dotations complémentaires exceptionnelles).

## Article 10.3.4. Les commissions du CSE

### 10.3.4.1. Commissions Santé, Sécurité et Conditions de Travail d'établissement (CSSCT d'Établissement) ET Commission Santé, Sécurité et Conditions de Travail Centrale (CSSCT Centrale)

#### 10.3.4.1.1. Renouvellement et composition des CSSCT d'établissement

##### 10.3.4.1.1.1. Renouvellement des CSSCT d'Établissement

Conformément à l'article L.2315-36 du Code du travail, il est créé une CSSCT au sein de chaque CSE d'Établissement, dès lors qu'il emploie au moins trois cents salariés.

Chaque CSSCT aura le même périmètre d'intervention que le CSE d'Établissement au sein duquel elle est créée.

Chaque CSSCT d'Établissement est composée :

- **De la Direction compétente** (généralement le Directeur des Ressources Humaines de l'établissement distinct dûment mandaté), correspondant au périmètre du CSE, ou de son représentant, qui préside la CSSCT.

  La Direction peut se faire assister par des collaborateurs (sans qu'ils ne puissent être en nombre supérieur à la délégation du personnel à la CSSCT).

- D'une **délégation du personnel** comportant le nombre de membres désignés suivant :

| Nom de la CSSCT d'établissement | Nombre de membres | Dont membre appartenant au collège AGM/ Cadre |
|---|---|---|
| | 7 | 1 |
| **France** | 7 | 1 |
| | 6 | 1 |
| | 7 | 1 |
| | 3 | 1 |

Par ailleurs, seront invités à chaque réunion de la CSSCT d'Établissement, le médecin du travail, l'agent de contrôle de l'inspection du travail mentionné à l'article L. 8112-1, l'agent des services de prévention de l'organisme de sécurité sociale dépendant du Siège de la Région et le responsable du service de sécurité et des conditions de travail ou, à défaut, l'agent chargé de la sécurité et des conditions de travail (le Coordinateur Prévention Santé ou le Responsable régional sécurité).

#### 10.3.4.1.1.2. Désignation des membres de la CSSCT d'Établissement

Lors de la première réunion de chaque CSE d'Établissement concerné, il est procédé à la désignation des membres de la CSSCT parmi les membres élus titulaires ou suppléants du CSE d'Établissement concerné.

Les membres titulaires du CSE d'Établissement procèdent à la désignation des membres de la CSSCT. Les suppléants ne prennent pas part au vote, sauf s'ils remplacent des titulaires absents. Le Président du CSE d'Établissement ne vote pas.

Conformément aux dispositions de l'alinéa 3 de l'article L.2315-39 du Code du travail, la désignation des membres de la CSSCT est effectuée par une résolution adoptée à la majorité des membres titulaires du CSE d'Établissement présents.

Pour chaque siège de la CSSCT, il sera plus précisément effectué un appel à candidature parmi les membres titulaires ou suppléants du CSE d'Établissement. Les membres titulaires du CSE d'Établissement seront alors appelés à voter. Le candidat sera celui obtenant un nombre de voix au moins égal à la majorité des membres titulaires présents.

Toutefois, si, après un premier tour de scrutin, aucune majorité des membres titulaires présents du CSE d'Établissement ne permet de désigner le nombre de membres de la CSSCT prévu, il sera procédé à un second tour de scrutin. Le candidat élu sera celui qui recueillera la majorité relative des suffrages valablement exprimés ou, en cas d'égalité, le candidat le plus âgé.

Il est procédé à un vote successivement pour chaque siège. Lorsqu'il n'y a aucune candidature, le siège est déclaré vacant.

Les mandats des membres de la CSSCT prennent fin avec celui du mandat des membres élus du CSE d'Établissement.

En cas de cessation anticipée du mandat de membre de la CSSCT, un point sera inscrit à l'ordre du jour du CSE d'Établissement concerné, afin qu'une nouvelle désignation soit opérée en vue de remplacer le membre de la CSSCT ayant cessé ses fonctions. La désignation interviendra selon les modalités prévues ci-dessus, au sein du présent article.

#### 10.3.4.1.2. Renouvellement et composition de la CSSCT centrale

##### 10.3.4.1.2.1. Composition de la CSSCT Centrale

La CSSCT Centrale est composée :

- De la Direction ou de son représentant (généralement le Directeur des Relations Sociales ou le Responsable Prévention Santé dûment mandatés ou le Directeur des Ressources Humaines National) ;

  Elle peut se faire assister par des collaborateurs (sans qu'ils ne puissent être en nombre supérieur à la délégation du personnel à la CSSCT Centrale).

- D'une **délégation du personnel** comportant 7 membres du CSE Central, dont au moins un représentant du second collège, ou le cas échéant du troisième collège,

- auquel s'ajoute un membre désigné par chaque CSSCT d'Établissement parmi ses membres, de sorte que chaque Établissement y soit représenté.

Sous réserve d'une résolution en ce sens du CSE Central, à ces membres s'ajoute le **Secrétaire adjoint du CSE Central**, en charge des attributions en matière de santé, sécurité et des conditions de travail.

Par ailleurs, seront invités à chaque réunion de la CSSCT Centrale, le médecin du travail, l'agent de contrôle de l'inspection du travail mentionné à l'article L.8112-1 du Code du travail, l'agent des services de prévention de l'organisme de sécurité sociale qui dépendent du siège du CSE Central de l'entreprise et, le cas échéant, l'agent de l'organisme professionnel de prévention du bâtiment et des travaux publics dépendant du Siège du CSE Central de l'entreprise et le responsable du service de sécurité et des conditions de travail ou, à défaut, l'agent chargé de la sécurité et des conditions de travail (soit le Responsable Prévention Santé ou un Directeur opérationnel sécurité).

##### 10.3.3.1.2.2. Désignation des membres de la CSSCT Centrale

Lors de la première réunion du CSE Central, il est procédé à la désignation des membres de la CSSCT Centrale parmi les membres élus titulaires ou suppléants du CSE Central.

Les membres titulaires du CSE Central procèdent à la désignation des sept membres de la CSSCT Centrale visés à l'article 5.2.1 ci-dessus, selon les modalités prévues ci-dessus pour la désignation des membres des CSSCT d'Établissement.

Les mandats des membres de la CSSCT Centrale prennent fin avec celui du mandat des membres du CSE Central.

En cas de cessation anticipée du mandat de membre de la CSSCT, un point sera inscrit à l'ordre du jour du CSE Central, afin qu'une nouvelle désignation soit opérée en vue de remplacer le membre de la CSSCT ayant cessé ses fonctions. La désignation interviendra selon les modalités prévues ci-dessus pour la désignation des membres des CSSCT d'Établissement.

#### 10.3.4.1.3. Attributions et modalités de fonctionnement des CSSCT

##### 10.3.4.1.3.1. Missions déléguées aux CSSCT

Il est confié à chaque CSSCT (Centrale et d'Établissement), par délégation des CSE (Central et d'Établissement), toutes les attributions qu'ils détiennent respectivement en tant que CSE (Central et d'Établissement) relatives à la santé, à la sécurité et aux conditions de travail, à l'exception du recours à un expert et des attributions consultatives du CSE.

A ce titre, les membres de la CSSCT (Centrale et d'Établissement) auront notamment pour mission, selon les attributions respectives du CSE Central et des CSE d'Établissement :

- De préparer les dossiers en matière de santé, sécurité et conditions de travail ;
- De procéder, pour le CSE (Central ou d'Établissement), aux inspections et enquêtes visées aux articles L.2312-13 du Code du travail en matière de santé, sécurité et des conditions de travail, et aux articles L.2312-59 et L.2312-60 du Code du travail en cas d'alerte pour atteinte aux droits des personnes, pour danger grave et imminent ou pour risque grave pour la santé publique et l'environnement, selon les conditions légales et règlementaires.

Les membres de chaque CSSCT (Centrale et d'Établissement) sont soumis au secret professionnel et à l'obligation de discrétion prévus par l'article L.2315-3 du Code du travail.

##### 10.3.4.1.3.2. Modalités de fonctionnement des CSSCT

La Direction élabore l'ordre du jour des réunions, qui est communiqué au minimum trois jours avant à chaque membre de la CSSCT concernée.

Les membres de la CSSCT pourront transmettre à la Direction, huit jours avant la tenue de la réunion, les points qu'ils souhaiteraient évoquer lors de la réunion de la CSSCT.

Les CSSCT seront réunies à l'initiative de l'employeur.

Le nombre de réunions annuelles des CSSCT sera au minimum de 4 pour les CSSCT d'Établissement, et de 2 pour la CSSCT Centrale. Ces réunions sont distinctes de celles des CSE d'Établissement et du CSE Central. Les 4 réunions de CSSCT se dérouleront en amont des réunions des CSE d'Établissement portant sur la santé, sécurité et conditions de travail.

La CSSCT d'Établissement pourra également être réunie à l'initiative de l'employeur à la suite de tout accident ayant entraîné ou ayant pu entraîner des conséquences graves, ainsi qu'en cas d'événement grave

lié à l'activité de l'Établissement, ayant porté atteinte ou ayant pu porter atteinte à la santé publique ou à l'environnement.

Les autres modalités de fonctionnement de la CSSCT (Centrale ou d'Établissement) seront définies dans le règlement intérieur de chaque CSE auquel elle appartient.

#### 10.3.4.1.4. Heures de délégation et moyens des membres des CSSCT

##### 10.3.4.1.4.1. Heures de délégation et temps passé en réunion de CSSCT

Il est expressément prévu que les membres de la CSSCT bénéficieront de 10 heures de délégation par mois (le cas échéant, en plus de leur crédit d'heures de délégation en tant que membre titulaire du CSE d'Établissement). Il s'agit d'un crédit individuel, non cumulable d'un mois sur l'autre.

Il est par ailleurs rappelé :

- qu'en application de l'article R.2315-7 du Code du travail, le temps passé aux réunions de la CSSCT est rémunéré comme temps du travail ;

- qu'en application de l'article L. 2315-11 du Code du travail, le temps consacré aux enquêtes est rémunéré comme temps de travail, à la différence du temps consacré aux inspections qui lui s'impute sur le crédit d'heures de délégation.

##### 10.3.4.1.4.2. Moyens

En tant que membres du CSE, les membres de chaque CSSCT (Centrale ou d'Établissement) disposent :

- de la possibilité d'utiliser le budget de fonctionnement du CSE (Central ou d'Établissement), selon les modalités et à hauteur du montant fixé par décision du CSE d'Établissement ou du CSE Central, prise en réunion plénière à la majorité des présents ;

- de l'ensemble des informations communiquées à ces instances, et en particulier de l'accès à la BDESE ;

- des informations qui pourraient leur être communiquées par les Représentants de Proximité en matière de santé, sécurité et conditions de travail ;

- de la possibilité, en tant que de besoin, de bénéficier de l'éclairage des personnalités qualifiées *(responsable interne du service de sécurité et des conditions de travail, agents de la CRAMIF, SST, etc...),* qui peuvent assister aux réunions de la CSSCT (Centrale et d'Établissement) lorsque celle-ci exerce les attributions déléguées par le CSE (Central et d'Établissement) ;

- de la possibilité pour les membres de chaque CSSCT d'Établissement de visiter tous les magasins et sites entrant dans le périmètre du CSE d'Établissement.

Par ailleurs, en cas d'incident grave en magasin (braquage, accident de travail grave…), les membres de la CSSCT d'Établissement du périmètre concerné en seront informés par la Direction des Ressources Humaines.

La Direction prend en charge les frais des inspections (sur présentation de justificatifs et dans les limites des règles applicables) et le temps inhérent aux visites d'inspection (temps de déplacement inclus) en magasin de chaque CSSCT d'Établissement dans la limite de :

- 56 heures par an accordées à chaque membre de la CSSCT d'Établissement, auxquels s'ajoutent 14 heures par an pour la rédaction des comptes rendus à se partager entre les membres.

Les membres de la CSSCT d'Établissement seront accueillis par la Direction du site ou l'un de ses représentants. La visite des locaux devra ne pas apporter une gêne excessive à l'activité du site.

Les membres de la CSSCT d'Établissement auront accès à l'ensemble des locaux collectifs où sont employés des salariés.

La Direction ou son représentant accompagnera le ou les membres de la CSSCT d'Établissement au cours de sa visite, afin de lui apporter toute précision jugée nécessaire.

Si les membres de la CSSCT d'Établissement le jugent utile, les observations et remarques liées aux visites pourront être transmises à la Direction des Ressources Humaines compétente.

La Direction des Ressources Humaines de l'établissement distinct, ainsi que la Direction du site concerné, devront être préalablement informées du déplacement envisagé, ainsi que de la date et de l'heure prévues pour chaque visite.

Les Représentants de Proximité du site seront informés par la Direction du site de la visite des locaux par les membres de la CSSCT d'Établissement. Les Représentants de Proximité pourront les accompagner lors de la visite, sans que le temps consacré à la visite des locaux ne s'impute sur leur crédit d'heures de délégation. Ce temps passé par les Représentants de Proximité à la visite des locaux sera payé comme du temps de travail.

<u>Guide des visites des CSSCT d'Établissement</u>

Le guide qui se présente sous la forme d'une grille d'audit, permet aux membres des CSSCT d'Établissement de connaître les principales vérifications à opérer en matière d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail lors de leur visite en magasin. La présentation sous forme de grille permet aux membres de la CSSCT d'Établissement de procéder à une consolidation des résultats des visites des magasins de leur périmètre.

Les membres de la CSSCT d'Établissement transmettront les résultats des visites à la Direction des Ressources Humaines de leur établissement distinct, au Coordinateur Prévention Santé concerné et au Directeur du magasin concerné par la visite, ainsi qu'aux membres du CSE d'Établissement et aux Représentants de Proximité concernés.

Par ailleurs, afin d'aider les Directeurs de magasin à préparer les visites des CSSCT d'Établissement, le guide des visites, qui reprend notamment la liste des documents à tenir à disposition, leur sera transmis en amont.

#### 10.3.4.1.5. Modalités de formation des membres des CSSCT

Les membres de chaque CSSCT (Centrale et d'Établissement) bénéficient, comme tous les membres du CSE (Central ou d'Établissement) de la formation en santé, sécurité et conditions de travail visée à l'article L.2315-18 du Code du travail dans les conditions fixées par la loi et les dispositions règlementaires.

Cette formation a pour objet :

1° De développer leur aptitude à déceler et à mesurer les risques professionnels et leur capacité d'analyse des conditions de travail ;

2° De les initier aux méthodes et procédés à mettre en œuvre pour prévenir les risques professionnels et améliorer les conditions de travail.

Ces formations sont renouvelées lorsque les représentants ont exercé leur mandat pendant quatre ans, consécutifs ou non. Elles doivent alors faire l'objet d'un stage distinct (articles L.2315-17 et R.2315-11 du Code du travail).

### 10.3.4.2. Autres Commissions

#### 10.3.4.2.1. Commission Économique du CSE Central

Une commission économique est créée au sein du CSE Central, aux fins de l'assister en matière économique et financière.

Cette commission est notamment chargée d'étudier les documents économiques et financiers recueillis par le CSE Central, ainsi que toute question que ce dernier pourrait lui soumettre.

Elle comprend cinq membres représentants du personnel, dont au moins un de la catégorie des cadres.

Ces membres sont désignés par le CSE Central parmi ses membres titulaires ou suppléants, selon les mêmes modalités de désignation que celles prévues par le présent accord pour la désignation des membres de la CSSCT.

Outre les cinq membres désignés par le CSE Central, le DSC de chaque Organisation Syndicale Représentative pourra désigner deux représentants (le RS de son Organisation au CSE Central et un représentant choisi parmi les membres titulaires ou suppléants de son Organisation au CSE Central), qui seront membres de la commission économique du CSE Central.

Conformément à l'article L. 2315-48 du Code du travail, la commission économique se réunit au moins deux fois par an, à l'initiative de son Président.

Les réunions de la commission se dérouleront en présence de 4 représentants de la Direction dont le contrôleur de gestion de la Société CSF et une personne pour la prise de notes, avec l'accord des membres de la commission.

Une réunion préparatoire sera organisée et prise en charge par la Direction. Elle aura lieu sur une journée, une à deux semaines avant la réunion plénière. Il n'y aura pas de prise en charge de frais d'hébergement.

Les dispositions de l'article l'article L.2315-3 du Code du travail relatives au secret professionnel et à l'obligation de discrétion sont applicables aux membres de la commission.

#### 10.3.4.2.2. Commission formation professionnelle

##### 10.3.4.2.2.1. Au sein du CSE Central

Les Parties sont convenues de créer au sein du CSE Central une commission de la formation professionnelle.

Cette commission se réunira une fois par an pour préparer la consultation du CSE Central relative à la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi, et pour suivre l'application de l'avenant n°1 à l'accord sur la formation et les parcours professionnels au sein de CSF signé le 27 mai 2016 (ou tout autre accord d'entreprise sur la formation professionnelle qui lui succéderait). La commission visée au présent article se substitue de plein droit à la commission nationale de formation prévue par l'avenant n°1 à l'accord sur la formation et les parcours professionnels au sein de CSF signé le 27 mai 2016.

Elle se réunit avant la consultation du CSE Central afin d'examiner les documents relatifs à la formation professionnelle transmis aux membres du CSE Central. Lors de cette réunion, un focus pourra être fait avec les membres sur des projets de formation spécifiques.

Elle sera composée de :

- 3 représentants de la Direction, dont un Responsable de la Direction Formation ;
- 2 représentants par Organisation Syndicale Représentative au niveau de l'entreprise, désignés par ces dernières parmi les membres élus du CSE Central.

La Direction élabore l'ordre du jour de la commission du CSE Central qui est communiqué au minimum trois jours avant à chaque membre de la commission.

##### 10.3.4.2.2.2. Au sein du CSE d'Établissement

Par ailleurs, dans les CSE d'Établissement comprenant 300 salariés ou plus, une commission de la formation professionnelle sera mise en place.

Cette commission se réunira une fois par an, afin notamment d'étudier le suivi et le bilan du plan de formation ainsi que les orientations de la formation professionnelle qui lui seront transmis par la Direction. Cette commission se charge également d'étudier les moyens propres à favoriser l'expression des salariés sur la formation, de participer à l'information des salariés dans ce domaine, d'étudier les problématiques spécifiques concernant l'emploi des jeunes et des travailleurs handicapés.

Elle sera composée pour les CSE d'Établissement du Nord, de l'IDF, de l'Est et de l'Ouest de :

- 2 représentants de la Direction ;
- 6 membres (titulaires, suppléants du CSE d'Établissement ou tout salarié appartenant à l'établissement) désignés selon les modalités arrêtées par le règlement intérieur du CSE d'Établissement.

Elle sera composée pour le CSE d'Établissement du Siège de :

- 2 représentants de la Direction ;
- 4 membres (titulaires, suppléants du CSE d'Établissement ou tout salarié appartenant à l'établissement) désignés selon les modalités arrêtées par le règlement intérieur du CSE d'Établissement.

La Direction élabore l'ordre du jour de la commission des CSE d'Établissement qui est communiqué au minimum trois jours avant à chaque membre de la commission.

#### 10.3.4.2.3. Commission Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

##### 10.3.4.2.3.1. Au sein du CSE Central

Les Parties sont convenues de créer au sein du CSE Central une commission de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Cette commission se réunira une fois par an pour préparer la consultation du CSE Central relative à la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi, et pour suivre l'application de l'accord collectif de Groupe portant sur l'égalité Femmes – Hommes au sein de Carrefour en France du 09 mars 2020 (ou tout autre accord d'entreprise sur l'égalité professionnelle qui leur succéderait), ainsi que les progrès réalisés en matière d'égalité professionnelle.

Elle sera composée de :

- 2 représentants de la Direction ;
- 2 représentants par Organisation Syndicale signataire de l'accord Groupe égalité professionnelle entre les femmes et les hommes du 09 mars 2020 (ou tout autre accord d'entreprise sur l'égalité professionnelle qui lui succéderait), désignés par ces dernières parmi les membres élus du CSE Central.

La Direction élabore l'ordre du jour de la commission du CSE Central qui est communiqué au minimum trois jours avant à chaque membre de la commission.

##### 10.3.4.2.3.2. Au sein des CSE d'Établissement

Par ailleurs, dans les CSE d'Établissement comprenant 300 salariés ou plus, une commission de l'égalité professionnelle sera mise en place.

Cette commission se réunira une fois par an, afin notamment d'étudier le rapport sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes qui lui sera transmis par la Direction et de formuler des propositions d'action visant à promouvoir l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Elle sera composée pour les CSE d'Établissement du Nord, de l'IDF, de l'Est et de l'Ouest de :

- 2 représentants de la Direction ;
- 6 membres (titulaires, suppléants du CSE d'Établissement ou tout salarié appartenant à l'établissement) désignés selon les modalités arrêtées par le règlement intérieur du CSE d'Établissement.

Elle sera composée pour le CSE d'Établissement du Siège de :

- 2 représentants de la Direction ;

- 4 membres (titulaires, suppléants du CSE d'Établissement ou tout salarié appartenant à l'établissement) désignés selon les modalités arrêtées par le règlement intérieur du CSE d'Établissement.

La Direction élabore l'ordre du jour de la commission des CSE d'Établissement qui est communiqué au minimum trois jours avant à chaque membre de la Commission.

#### 10.3.4.2.4. Commission d'information et d'aide au logement des CSE d'établissement

Il est prévu une commission d'information et d'aide au logement au sein des CSE d'Établissement, dont le périmètre comprend 300 salariés ou plus.

Cette commission se réunira une fois par an. Elle a pour objet de faciliter le logement et l'accession des salariés de l'entreprise à la propriété et à la location des locaux d'habitation.

Elle exerce ses missions dans le cadre des dispositions légales et règlementaires.

Elle sera composée pour les CSE d'Établissement du Nord, de l'IDF, de l'Est et de l'Ouest de :

- 3 représentants de la Direction ;
- 6 membres appartenant à la délégation élue du CSE d'Établissement désignés selon les modalités arrêtées par le règlement intérieur du CSE d'Établissement.

Elle sera composée pour le CSE d'Établissement du Siège de :

- 3 représentants de la Direction ;
- 4 membres appartenant à la délégation élue du CSE d'Établissement désignés selon les modalités arrêtées par le règlement intérieur du CSE d'Établissement.

Les membres de la commission d'information et d'aide au logement, auront la faculté de se réunir plus d'une fois par an, à la demande de la majorité de ses membres. Dans ce cas, les frais éventuellement occasionnés pour ces réunions supplémentaires resteront à la charge des membres de la commission d'information et d'aide au logement des CSE d'Établissement. Le temps passé à ces éventuelles réunions supplémentaires s'imputera sur le crédit d'heures des membres s'ils en ont. En tout état de cause, la Direction ne prendra pas en charge, sous quelque forme que ce soit, le temps passé à ces réunions supplémentaires. De même, la Direction, si elle est conviée à y participer, sera libre de s'y rendre ou non.

#### 10.3.4.2.5. 6.5. Dispositions applicables aux membres des Commissions

Les dispositions de l'article L.2315-1 du Code du travail relatives au secret professionnel et à l'obligation de discrétion sont applicables aux membres de ces commissions.

Le temps passé par les élus au CSE à ses Commissions ne s'impute pas sur le crédit d'heures et est considéré comme du temps de travail effectif (hors exception prévue au dernier alinéa de l'article 6.4 ci-dessus et

Commissions facultatives). Le temps passé, à ces commissions, par les salariés qui ne seraient pas membres du CSE d'Établissement, est payé comme du temps de travail.

Les frais de déplacement, de restauration et d'hébergement des membres des commissions visées à l'article 6 ci-dessus sont à la charge de la Direction, dans le respect des dispositions de l'accord sur l'exercice du droit syndical au sein de la Société CSF.

Les CSE d'Établissement auront la faculté de créer d'autres Commissions facultatives. Dans ce cas, les frais éventuellement occasionnés pour ces Commissions resteront à la charge des membres des Commissions. Le temps passé à ces éventuelles Commissions facultatives s'imputera sur le crédit d'heures des membres s'ils en ont. En tout état de cause, la Direction ne prendra pas en charge, sous quelque forme que ce soit, le temps passé à ces Commissions facultatives.

### Article 10.3.5. Mise en place de représentants de proximité

#### 10.3.5.1. Nombre de représentants de proximité et périmètre d'intervention

Les Représentants de Proximité seront désignés au sein des magasins, des 5 sièges des CSE d'établissement et au sein des sites administratifs.

Le nombre de Représentants de Proximité au sein de chaque magasin est fixé en fonction des effectifs comme suit :

**Nombre de Représentants de Proximité en fonction de l'effectif du magasin**

| Effectifs du magasin (en ETP) | Nombre de Représentants de Proximité | Dont membres appartenant au collège AM/Cadre |
|---|---|---|
| De 11 à 24,99 | 2 (quel que soit son statut) | |
| De 25 à 49,99 | 3 | 1 |
| De 50 à 74,99 | 4 | 1 |
| De 75 à 99,99 | 4 | 1 |
| De 100 à 124,99 | 5 | 1 |
| A partir de 125 | 6 | 1 |

Le nombre de Représentants de Proximité au sein des 5 sièges de chaque établissement distinct et au sein des sites administratifs est fixé en fonction des effectifs comme suit :

**Nombre de Représentants de Proximité en fonction de l'effectif des sièges des établissements distincts et des sites administratifs:**

| Effectifs du siège (en ETP) | Nombre de Représentants de Proximité | Dont membres appartenant au collège Employé |
|---|---|---|
| De 11 à 24,99 | 2 (quel que soit son statut) | |
| De 25 à 49,99 | 3 | 1 |
| De 50 à 74,99 | 4 | 1 |
| De 75 à 99,99 | 4 | 1 |
| De 100 à 124,99 | 5 | 1 |
| A partir de 125 | 6 | 1 |

L'effectif est apprécié à la date du 1er tour des dernières élections précédant la désignation.

#### 10.3.5.2. Attributions des représentants de proximité

##### 10.3.5.2.1. Attributions conférées aux Représentants de Proximité

Les Représentants de Proximité auront pour mission principale, par leur présence au niveau local, de :

- présenter les réclamations individuelles ou collectives qui n'auraient pas été directement satisfaites, relatives à l'application des minima conventionnels et sur l'application de la loi ou des accords collectifs et sur les conditions de travail. Les salariés conservent la faculté de présenter eux-mêmes leurs observations à l'employeur et à ses représentants ;

- contribuer à l'amélioration de la santé, de l'hygiène, de la sécurité et des conditions de travail au sein de leur périmètre d'intervention ;

- mener, sur délégation des CSE d'Établissement, les enquêtes suite à accident grave survenu sur leur périmètre d'intervention ; cette enquête sera menée en lien avec la CSSCT d'Établissement de leur périmètre, à laquelle sera transmis les conclusions de l'enquête. Le temps passé aux enquêtes menées après un accident du travail grave ne s'impute pas sur le crédit d'heures et est considéré comme du temps de travail effectif ;

- contribuer à la prévention des risques professionnels, notamment en faisant remonter toute anomalie concernant le matériel (matériel manquant, abîmé…) aux Directeurs de magasin ;

- contribuer à la qualité de vie au travail.

Ils auront plus précisément pour mission :

- d'être en contact direct avec les salariés de leur périmètre d'intervention et de recueillir efficacement leurs demandes, souhaits, et d'en faire part à leur direction (Directeur du magasin ou le Représentant de la DRH);

- de transmettre au CSE d'Établissement, ou le cas échéant à la CSSCT d'Établissement de leur périmètre d'intervention, les réclamations individuelles ou collectives et/ou suggestions relevant de leur champ d'intervention, qui n'auraient pas reçu de réponse de la Direction dans les 8 jours suivant la tenue de la réunion mensuelle, et qui soulèveraient une difficulté particulière, ou qui seraient susceptibles de concerner les autres Représentants de Proximité de l'Établissement ;

- de contribuer à la préservation de la santé, de la sécurité et des conditions de travail des salariés sur leur périmètre d'intervention en :

  ✔ étant vecteur de la communication interne ;

  ✔ identifiant et recommandant des actions de nature à améliorer l'organisation du travail et la qualité de vie au travail.

#### 10.3.5.2.2. Modalités d'exercice des attributions des Représentants de Proximité

Chaque Représentant de Proximité exercera ses attributions en cette qualité sur le seul périmètre d'intervention où il a été désigné, au sein duquel il pourra circuler librement. Durant l'exercice de leur mission de Représentants de Proximité, ces derniers ne devront pas apporter une gêne importante à l'activité du site.

L'interlocuteur habituel et normal du Représentant de Proximité sera, selon son périmètre d'intervention :

- le Directeur de magasin ;

- ou le représentant de la DRH compétente pour les 5 sièges des établissements distincts et des sites administratifs.

avec qui ils échangeront notamment lors d'une réunion physique mensuelle.

Les Représentants de Proximité, pourront, au cours de cette réunion mensuelle, se faire accompagner d'un DS ou d'un Représentant syndical du CSE d'Établissement dont ils dépendent dans la limite d'un représentant par Organisation Syndicale Représentative au sein de l'établissement.

Préalablement à chaque réunion, les Représentants de Proximité devront adresser à leur interlocuteur, une note écrite présentant l'objet des demandes, ou réclamations présentées, au minimum trois jours ouvrables avant la date prévue pour la réunion.

Le Directeur de magasin ou le représentant de la DRH (selon le périmètre) apporteront une réponse écrite et motivée aux demandes, ou réclamations présentées par les Représentants de Proximité dans les 8 jours suivant la tenue de la réunion. La réponse écrite sera apposée sur les panneaux d'affichage à destination du personnel et consignée dans un registre des Représentants de Proximité.

Lors de ces réunions, il sera traité au niveau local, des demandes et réclamations individuelles ou collectives des salariés relevant du périmètre de désignation des Représentants de Proximité.

#### 10.3.5.2.3. MODALITÉS DE DÉSIGNATION DES REPRÉSENTANTS DE PROXIMITÉ

##### 10.3.5.2.3.1. DÉSIGNATION DES REPRÉSENTANTS DE PROXIMITÉ PAR LE CSE

Les Représentants de Proximité sont désignés parmi les salariés du magasin ou du siège concerné, par les membres titulaires du CSE d'Établissement ou les membres suppléants du CSE d'Établissement remplaçant un titulaire absent (quel que soit leur collège d'appartenance), pour une durée qui prend fin avec celle des mandats des membres élus du CSE.

Lors de la première réunion du CSE d'Établissement faisant suite aux élections professionnelles, il sera procédé à la mise en place d'un calendrier prévoyant la date de dépôt des candidatures, ainsi que la date prévisionnelle de la désignation. Ce calendrier sera porté à la connaissance de l'ensemble des salariés relevant du périmètre de désignation des Représentants de Proximité, par voie d'affichage sur les panneaux prévus à cet effet.

A défaut d'accord à la majorité des membres présents du CSE d'Établissement sur le calendrier prévoyant la date de dépôt des candidatures, ainsi que la date prévisionnelle de la désignation, la Direction y procédera unilatéralement.

La désignation a lieu, à l'occasion d'une réunion du CSE d'Établissement, à bulletin secret, au scrutin de liste avec représentation proportionnelle à la plus forte moyenne et à un seul tour et ce, pour chaque collège. Le Président du CSE d'Établissement ne prend pas part au vote.

Pourront se porter candidats les salariés de l'entreprise affectés sur le périmètre (magasin ou siège) ouvrant droit à la mise en place de Représentants de Proximité, ayant, à la date de la désignation, au minimum 12 mois d'ancienneté au sein de l'entreprise et dix-huit ans révolus. La mutation d'un Représentant de Proximité désigné par le CSE en dehors de son périmètre de désignation (magasin ou siège) entraîne alors la perte du mandat de Représentant de Proximité au sein de son magasin ou siège.

Les listes de candidats (pour chaque magasin ou siège), pour chaque collège, devront être portées à la connaissance du Président du CSE d'Établissement en amont de la réunion au cours de laquelle il sera procédé à la désignation, dans le respect du calendrier établi préalablement. Les listes de candidats par collège pourront être déposées par une Organisation Syndicale de même que toute liste de candidats d'origine non syndicale pourra également être déposée. Les listes syndicales devront être déposées par un Délégué Syndical National ou un Délégué Syndical.

Les Parties conviennent que la Société CSF sera tenue d'organiser dans les 3 mois, des désignations partielles des Représentants de Proximité, lorsque le nombre de Représentants de Proximité désignés sera réduit de plus de la moitié sur le périmètre de désignation des Représentants de Proximité.

Cette disposition n'est pas applicable lorsque ces évènements interviennent moins de 6 mois avant le terme du mandat des Représentants de Proximité.

##### 10.3.5.2.3.2. MODALITÉS DE FONCTIONNEMENT DES REPRÉSENTANTS DE PROXIMITÉ

Chaque Représentant de Proximité pourra bénéficier d'un crédit d'heures de délégation de 10 heures par mois. Il s'agit d'un crédit individuel, non cumulable d'un mois sur l'autre. Le temps passé par les Représentants de Proximité aux réunions mensuelles ne s'impute pas sur le crédit d'heures des Représentants de Proximité.

Les Représentants de Proximité devront transmettre le document de suivi de leurs heures de délégation (ou tout autre dispositif équivalent) au Directeur de magasin/ au représentant de la DRH compétente pour les sièges des établissements distincts.

Le financement des formations des Représentants de Proximité pourra être assuré par une délibération du CSE d'Établissement visant à consacrer une partie de son budget de fonctionnement à cette fin.

Le Directeur de magasin ou le représentant de la DRH compétente remettra par voie électronique, une fois par an, aux Représentants de Proximité, la Convention d'entreprise CSF mise à jour.

Un local sera mis à disposition des Représentants de Proximité au sein de chaque magasin et ce à hauteur de 3 heures minimum par mois.

### Article 10.3.6. Dispositions finales

#### 10.3.6.1. Entrée en vigueur et durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée. Il entrera en vigueur à la date du premier tour des élections des CSE d'Établissement CSF à intervenir (au vu du renouvellement des instances) et cessera d'être applicable au terme des mandats actuels de la délégation du CSE ;

De façon plus générale, le présent accord remplace et annule toutes les dispositions résultant d'accords collectifs, d'usages ou de tout autre politique en vigueur au sein la société CSF et portant sur le même objet (institutions représentatives du personnel).

#### 10.3.6.2. Révision de l'accord

Le présent accord pourra être révisé à tout moment, dans les conditions prévues aux articles L.2222-5, L.2261-7-1 et L.2261-8 du Code du travail.

#### 10.3.6.3. Clause de rendez-vous

En cas de modifications des dispositions législatives ou règlementaires ayant pour conséquence de remettre en cause les dispositions du présent accord, des négociations s'ouvriraient dans les meilleurs délais, pour examiner les possibilités d'adapter le présent accord aux nouvelles conditions de la législation, de la règlementation et des dispositions conventionnelles visées dans l'accord.

#### 10.3.6.4. Formalités de dépôt et publicité

Un exemplaire signé du présent accord sera notifié par remise en main propre contre décharge ou par lettre recommandée avec accusé de réception à chaque Organisation Syndicale Représentative de la société CSF ou au délégué syndical central.

Conformément aux articles L.2231-6 et D.2231-4 du Code du travail, le présent accord fera l'objet d'un dépôt en ligne, par la Direction, sur la plateforme de « téléprocédure » du ministère du travail (« Télé Accords »). Un exemplaire sera également remis au secrétariat greffe du Conseil de prud'hommes de son lieu de conclusion.

Enfin une copie du présent accord sera tenue à la disposition des salariés qui souhaitent le consulter.

## Article 10.4. ACCORD RELATIF A L'INSTITUTION DE DÉLÉGUÉS SYNDICAUX GROUPE FRANCE DU 11 NOVEMBRE 2024

**PRÉAMBULE :**

Carrefour porte un intérêt particulier à la qualité des échanges avec les organisations syndicales représentatives présentes au sein du Groupe en France et s'attache au respect de l'exercice du droit syndical dans l'ensemble des sociétés qui forment le Groupe Carrefour en France.

Dans ce cadre, un accord relatif à l'institution de Délégués syndicaux de Groupe France a été signé le 21 décembre 2011 et a été renouvelé à plusieurs reprises, les 9 décembre 2014, 20 décembre 2017, 18 décembre 2020 et 31 décembre 2021.

Conformément aux dispositions de cet accord et de ses avenants successifs, les Parties ont échangé sur la nécessité de renouveler ledit accord pour une nouvelle durée déterminée de 4 ans, tout en prenant en compte les évolutions intervenues dans le périmètre du Groupe Carrefour.

Les Parties se sont donc réunies afin de confirmer leur volonté respective de développer un dialogue social de qualité au sein du Groupe Carrefour en France, à travers l'institution de Délégués syndicaux de Groupe et d'une relation de respect mutuel des parties, indispensable à sa réussite.

Pour des raisons de simplicité de rédaction, les Parties ont convenu de réécrire intégralement l'accord du 21 décembre 2011 pour tenir compte des avenants successifs venus le modifier, ainsi que de l'actualisation de son champ d'application. Par conséquent, le présent Accord se substitue intégralement à l'accord collectif de groupe du 21 décembre 2011.

Dans ce cadre, il a été arrêté et convenu ce qui suit.

### Article 10.4.1. Champ d'application

#### 10.4.1.1. Périmètre du Groupe

Les dispositions du présent Accord sont applicables à l'ensemble des salariés des sociétés de droit français du Groupe dans lesquelles la société Carrefour détient directement ou indirectement plus de 50% du capital. A titre informatif, la liste des sociétés concernées au jour de la signature du présent Accord figure en Annexe 1.

#### 10.4.1.2. Modification ultérieure du périmètre du Groupe

Le présent Accord cessera automatiquement de s'appliquer dans les sociétés qui sortiraient du périmètre du Groupe tel que défini à l'article 1.1 ci-dessus.

Toute société entrant dans le Groupe tel que défini à l'article 1.1 ci-dessus sera intégrée de plein droit dans le champ d'application du présent Accord, dans un délai maximum de 6 mois, par avenant au présent accord, afin de mettre à jour l'annexe 1.

### Article 10.4.2. Objet de l'accord

Le présent Accord vise à mettre en place des délégués syndicaux au niveau du Groupe Carrefour en France.

### Article 10.4.3. Désignation

Les parties signataires conviennent que chaque Fédération syndicale représentative au niveau du Groupe en France désignera un Délégué Syndical de Groupe, choisi parmi les salariés présents dans l'une des sociétés du Groupe en France appartenant au champ d'application défini à l'article 1 du présent Accord, dans le respect des dispositions de l'article L 2143-3 du Code du travail.

Cette désignation sera portée à la connaissance de la Direction des Relations Sociales France et Groupe, par lettre recommandée avec accusé de réception, conformément à l'article L 2143-7 du Code du travail.

Il est rappelé que les Délégués Syndicaux de Groupe bénéficient du même régime de protection lié à leur mandat que les délégués syndicaux centraux.

Lors de chaque nouvelle désignation, le nom du Délégué Syndical de Groupe nouvellement désigné sera communiqué pour information aux autres Délégués Syndicaux de Groupe par la Direction.

Chaque Délégué Syndical de Groupe pourra désigner un interlocuteur auquel s'adressera la Direction en son absence. Pour ce faire, le ou la Délégué(e) Syndical(e) de Groupe communiquera en amont à la Direction les dates de son indisponibilité ainsi que le nom, prénom, adresse mail et numéro de téléphone de cet interlocuteur. Pendant cette période, cet interlocuteur sera alors rendu destinataire des communications officielles adressées par la Direction aux Délégués Syndicaux de Groupe.

En vue de favoriser la bonne communication sur l'organisation des réunions au niveau France, le ou la Délégué(e) Syndical(e) de Groupe pourra demander à ce que les convocations pour ces réunions soient simultanément adressées à un interlocuteur désigné.

Les interlocuteurs visés aux paragraphes précédents, seront nécessairement choisis parmi les salariés présents dans l'une des sociétés du Groupe en France appartenant au champ d'application défini à l'article 1 "champ d'application" du présent Accord.

Ils seront soumis aux mêmes obligations de confidentialité et de discrétion que les Délégués Syndicaux de Groupe.

Durant l'absence du ou de la Délégué(e) Syndical(e) de Groupe, le crédit d'heures mensuel de délégation mentionné à l'article 6.1 ci-dessous sera transféré à l'interlocuteur désigné pour le suppléer a proportion de la durée de l'absence.

### Article 10.4.4. Validité des mandats

Les parties signataires conviennent que la mission des Délégués Syndicaux de Groupe ainsi désignés cessera à l'expiration du délai de 4 ans prévu à l'article 7 du présent Accord. Cependant, cette durée pourra être prolongée pour une nouvelle durée déterminée, fixée par un avenant de renouvellement tel que prévu par l'article 7 du présent Accord.

Cependant la mission de délégué syndical Groupe cesse également dans les cas suivants :

- Retrait du mandat de Délégué Syndical de Groupe par la Fédération syndicale ;
- Rupture du contrat de travail pour quelque motif que ce soit ;
- Mobilité professionnelle dans une entité du Groupe ne relevant pas du champ d'application tel que défini par l'article 1 du présent Accord.

### Article 10.4.5. Attributions

Les Délégués Syndicaux de Groupe ainsi désignés représentent leur organisation syndicale et ont un rôle de coordination entre les différentes entités du Groupe en France sur tout sujet concernant plusieurs formats dans le Groupe en France.

La Direction ayant la volonté de maintenir un dialogue social de qualité, les Délégués Syndicaux de Groupe seront les interlocuteurs directs de la Direction des Ressources Humaines Opérations France ainsi que de la Direction des Relations Sociales France et Groupe. La Direction souhaite favoriser les échanges avec les Délégués Syndicaux de Groupe tant sur les questions relatives au fonctionnement de leur organisation syndicale au sein du Groupe en France que sur les éventuelles questions relatives au fonctionnement du Groupe. Les Délégués Syndicaux de Groupe seront informés en cas de changement de l'un de leurs interlocuteurs au sein des Directions des Ressources Humaines Opérations France ou Direction des Relations Sociales France et Groupe.

Sans interférer dans les prérogatives et le fonctionnement des instances représentatives du personnel, ni se substituer aux délégués syndicaux des sociétés et établissements du Groupe, les délégués syndicaux de Groupe:

- animent et coordonnent le fonctionnement de leur organisation syndicale ;
- assurent la cohérence de la ligne de conduite de leur organisation syndicale au sein du Groupe en France ;
- sont un relais et un conseil pour les salariés dont le poste serait classé en métiers sensibles, et remontent à l'Observatoire des Métiers, des Compétences et de la Transformation Sociale prévu par l'accord Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels – Accord d'anticipation et d'accompagnement de la transformation sociale du 17 mars 2023 les aspects positifs et à améliorer concernant les projets de réorganisation mis en œuvre au sein des sociétés.

Par ailleurs, les délégués syndicaux de Groupe désignés sont habilités à prendre part et à constituer une délégation syndicale pour toutes les négociations concernant le Groupe en France notamment les domaines énumérés ci-dessous :

- l'accord de participation et d'intéressement Groupe Carrefour France ;
- les plans d'épargne entreprise du Groupe en France ;

- les plans d'épargne retraite collectif du Groupe en France ;
- la couverture sociale complémentaire Groupe (régimes de prévoyance institués par l'accord collectif de Groupe du 30 juin 2014) ;
- le renouvellement du Comité de Groupe français ;
- la Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels / Accord de méthode du Groupe en France ;

Ainsi que sur tout éventuel autre sujet dit « transverse » concernant plusieurs formats dans le Groupe en France.

Les accords issus de ces négociations auront vocation à s'appliquer automatiquement à l'ensemble des salariés des sociétés entrant dans leur champ d'application.

Une fois les accords de « Groupe France » signés par les parties signataires, une information du Comité Social et Économique ou du Comité Social et Économique Central de chacune des sociétés concernées devra être organisée dès que possible et dans un délai maximum de trois mois.

Ces accords seront portés à la connaissance des collaborateurs par tout moyen de communication existant au sein de l'entreprise.

### Article 10.4.6. Moyens d'action

#### 10.4.6.1. Crédit d'heures

Les délégués syndicaux de Groupe bénéficient d'un crédit spécifique d'heures de délégation mensuel de 60 heures.

#### 10.4.6.2. Dispense totale de présence

A titre exceptionnel, et pour les Délégués Syndicaux de Groupe qui en feraient la demande, il peut être, par avenant au contrat de travail, organisé une dispense totale de présence dans l'emploi.

Dans ce cas, l'organisation syndicale à laquelle appartiennent les Délégués Syndicaux de Groupe adresse une demande préalable, en ce sens, à la Direction des Ressources Humaines Opérations France.

Les délégués choisissant ce dispositif percevront la rémunération attachée à leur contrat de travail.

Cette dispense totale de présence dans l'emploi est instituée afin de permettre aux Délégués Syndicaux de Groupe, qui en font la demande, de disposer du temps nécessaire pour exercer :

- leur mission de Délégués Syndicaux de Groupe,
- les missions relatives à tout autre mandat dont les Délégués Syndicaux de Groupe 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 les Délégués Syndicaux de Groupe 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 les délégués l'accès à l'établissement auquel ils sont attachés.

Les Délégués Syndicaux de Groupe peuvent renoncer à tout moment au bénéfice de cette disposition.

Ils en informent alors par lettre recommandée avec accusé de réception la Direction des Ressources Humaines Opérations France, ainsi que l'organisation syndicale qu'ils représentent.

Dans ce cas, ils reviennent de plein droit au dispositif prévu au présent article.

#### 10.4.6.3. Frais de déplacement

Les frais de déplacement des Délégués Syndicaux de Groupe sont pris en charge par l'entreprise, dans le respect des dispositifs propres à chacune des sociétés concernées.

Les Délégués Syndicaux de Groupe peuvent librement circuler dans les établissements des entreprises du périmètre du présent Accord, pour y prendre tous les contacts nécessaires à l'exercice de leur mission. Chaque délégué syndical de Groupe prévient préalablement à sa venue, le chef de l'établissement concerné.

#### 10.4.6.4. Réunions de négociation

Lors des réunions de négociation portant sur un accord de Groupe France, chaque organisation syndicale représentative sur le périmètre de l'accord négocié pourra désigner une délégation composée, en plus du ou de la Délégué(e) Syndical(e) de Groupe, de 3 salariés appartenant obligatoirement à l'une des entreprises entrant dans le champ d'application tel que défini à l'article 1 du présent Accord. Les noms des membres de la délégation seront portés à la connaissance de la Direction des Relations Sociales France et Groupe avant la tenue de la réunion.

Le temps passé en réunion n'est pas déduit du crédit d'heures. Il est considéré comme du temps de travail effectif.

Les frais de déplacement engagés pour se rendre aux réunions organisées par la Direction sont pris en charge par l'entreprise, dans le respect des dispositifs propres à chacune des sociétés concernées.

#### 10.4.6.5. Réunion annuelle d'information

Afin d'assurer une bonne information syndicale de l'exercice des attributions qui leur sont confiées et telles que définies à l'article 5 ci-avant, les Délégués Syndicaux de Groupe peuvent organiser une réunion annuelle d'une journée d'information et d'échanges à destination des délégués syndicaux d'entreprise et délégués syndicaux centraux de leur organisation syndicale et présents dans les entreprises relevant du champ d'application de l'article 1 du présent Accord.

Le temps passé par ces délégués syndicaux est considéré comme temps de travail effectif et rémunéré comme tel sur la base de 7 heures de travail effectif pour les délégués syndicaux travaillant sur la base d'un horaire hebdomadaire et d'une journée pour les délégués syndicaux travaillant sur la base d'un forfait jours.

Les frais de déplacement de ces délégués syndicaux sont pris en charge par chaque société concernée, dans le respect des dispositifs propres à chacune d'elles.

#### 10.4.6.6. Local

Les organisations syndicales représentatives au niveau du Groupe France auront la possibilité de bénéficier d'un local syndical au sein du siège du Groupe France, aujourd'hui localisé à Massy (91), et ce, dès lors qu'ils ne bénéficient pas déjà d'un local syndical au titre de leur représentativité sur le périmètre des sièges.

### Article 10.4.7. Durée et renouvellement de l'accord

Le présent Accord est conclu pour une durée déterminée de 4 ans à compter du 11 octobre 2024.

A l'expiration de ce délai, le présent Accord cessera de recevoir application.

Toutefois, les parties conviennent de se réunir trois mois avant le 30 septembre 2028, afin de faire un bilan des négociations engagées pendant la période des 4 ans et d'examiner la nécessité de renouveler l'Accord pour une nouvelle durée déterminée.

**Annexe 1 : Sociétés du Groupe Carrefour couvertes par le présent Accord**

**Sociétés occupant du personnel à la date de conclusion du présent Accord :**

| | |
|---|---|
| ALTOP | DISTRIVAL |
| ANTIDIS | ELITOP |
| BELLEVUE DISTRIBUTION | ESTOP |
| BH-MANN | ETABLISSEMENTS LUCIEN LAPALUS ET FILS |
| CARDADEL | FINIFAC |
| CARIMA | FONMARTOP |
| CARMA | GAMACASH |
| CARMATOP | GEILEROP |

| | |
|---|---|
| CARREFOUR ADMINISTRATIF France | GENEDIS |
| CARREFOUR BANQUE | GREENWEEZ |
| CARREFOUR DRIVE | INTERDIS |
| CARREFOUR EUROPE TRADING | LACETOP |
| CARREFOUR FRANCE | LOCATOP |
| CARREFOUR HYPERMARCHÉS | LYBERNET |
| CARREFOUR IMPORT | MAISON JOHANÈS BOUBÉE |
| CARREFOUR LIVRE CHEZ VOUS LOGISTIQUE | |
| CARREFOUR MANAGEMENT | MONTEL DISTRIBUTION |
| CARREFOUR MARCHANDISES INTERNATIONALES | NORTOP |
| CARREFOUR MONACO | PACENTOP |
| CARREFOUR PARTENARIAT INTERNATIONAL | PANATOP |
| CARREFOUR PROPERTY GESTION | PARLITOP |
| CARREFOUR PROXIMITE FRANCE | PARSEVRES |
| CARREFOUR SERVICES CLIENTS | POTAGER CITY |
| CARREFOUR SUPPLY CHAIN | PROVERA FRANCE |
| CARREFOUR SYSTEMES D'INFORMATION | SETOP |
| CARREFOUR VOYAGES | SO BIO |
| CENTRE DE FORMATION ET COMPETENCES | SO BIO SEVRES |

| | |
|---|---|
| CLAIREFONTAINE | SOCIÉTÉ DES NOUVEAUX HYPERMARCHÉS |
| COLOTOP | SOCIÉTÉ LUDIS |
| CORA | SODIMODIS HYPERMARCHÉ |
| COVIAM 8 | SODISAL |
| COVICAR 2 | SODITRIVE |
| COVICAR 71 | SOFALINE |
| COVICAR 72 | STENN |
| CSF | SUPERADOUR |
| CARREFOUR FINANCE | SUPERMARCHÉS MATCH |
| DEJBOX SERVICES | VALITOP |
| DISPARAM | VEZERE DISTRIBUTION |

**Sociétés n'occupant pas de personnel à la date de conclusion du présent Accord :**

| | |
|---|---|
| ABREDIS | IMMOBILIERE PROXI |
| AMANIE | IMMOCYPRIEN |
| AZC MARMIN | IMMODIS |
| BASLY DISTRIBUTION | LA CROIX VIGNON |
| BLO DISTRIBUTION | LA FINANCIERE PASS |
| BOUZAR | LA FONCIERE GIRAUDAIS |

| | |
|---|---|
| BRINGO France | LALAUDIS |
| BRINGO INTERNATIONAL | LANN KERGUEN |
| BRUNIEDIS | LAUVA DISTRIBUTION |
| CANDIS | LESCHENES |
| CARIBE | LOGIDIS |
| C.DICAR | LOVADIS |
| C.DIS | MATOLIDIS |
| C.S.V | MENHIR |
| CARAUTOROUTES | MLP |
| CARFIDIS | MONDELANGE EXPANSION |
| CARFUEL | NASOCA |
| CARGO INVEST | NOOPART |
| CARGO PROPERTY DEVELOPMENT | NOSAEL |
| CARMAVIE | OVIDIS |
| CARRE D'OR DISTRIBUTION | PACALY |
| CARREFOUR DÉVELOPPEMENT URBAIN | PARCUEIL |
| CARREFOUR FRANCE PARTICIPATIONS | PASDEL |
| CARREFOUR OMNICANAL | PAVIDIS |
| CARREFOUR PROPERTY FRANCE | PHIVETOL |
| CARREFOUR SERVICES FACTORY | PROFIDIS |
| CARREFOUR STATIONS SERVICE | PROVERA MEDIA |

| | |
|---|---|
| CENTRE D'ACTIVITES DE DRAGUIGNAN SALAMANDRIER (C.A.D.S) | PROXIMITY MAGINOT |
| CLAIRE PERTUS | PUECH ECO |
| COFLEDIS | RECORD EXPANSION |
| COMPAGNIE D'ACTIVITE ET DE COMMERCE INTERNATIONAL – CACI | REGA LOGISTIQUE |
| CORDIS | REGA TRANSPORTS SERVICES |
| COSALCIA | SAFABE |
| COVICAR 44 | SAFETY |
| COVICAR 60 | SARAPO |
| COVICAR 66 | SARL DE SAINT HERMENTAIRE |
| COVICAR 67 | SARL ROYAL |
| COVICAR 68 | SARL JONO |
| COVICAR 69 | SALACA |
| COVICAR 70 | SAS LOUIS SEGUIN-ANGLET |
| COVICAR 73 | SCI AZIMMO |
| CPD 1 | SCI COLODOR |
| CPD 2 | SCI LEGERE |
| CRFP LOG INVEST | SELIMA |
| CRFP 8 | SEVDIST |
| CRFP 22 | SEVRES DISTRIBUTION |
| CRFP 23 | SMARTECO |

| | |
|---|---|
| CRFP 24 | SOCIÉTÉ CIVILE IMMOBILERE DE SIAM |
| CRFP 26 | SOCIÉTÉ CIVILE IMMOBILIERE IMMO BACQUEVILLE |
| CRFP 27 | SOCIÉTÉ CIVILE IMMOBILIERE BGV1 |
| CRFP 28 | SOCIÉTÉ CIVILE IMMOBILIERE IMMO TOURNAY |
| CRFP 29 | SOCIÉTÉ CIVILE IMMOBILIERE LES HAUTS DE ROYA |
| CRFP 30 | SOCIÉTÉ CIVILE IMMOBILIERE LES TASSEAUX |
| CRFP 31 | SOCIÉTÉ CIVILE IMMOBILIERE LES VALLEES |
| CRFP 32 | SOCIÉTÉ CIVILE IMMOBILIERE MAXIMOISE DE CREATION |
| CRFP NANTES | SOCIÉTÉ CIVILE IMMOBILIERE RESSONS |
| CRFP SARTROUVILLE | SOCIÉTÉ CIVILE IMMOBILIERE SAINT JOUAN NORD |
| CRFP VESTA PROPERTY | SOCIÉTÉ CIVILE IMMOBILIERE SIGOULIM |
| CRH FRANCHISE | SOCIÉTÉ DES HYPERMARCHÉS DE LA VEZERE |
| DAUPHINOISE DE PARTICIPATIONS | SOCIÉTÉ D'ALIMENTATION MODERNE – SAM |
| DE LA FONTAINE | SOCIÉTÉ D'EXPLOITATION AMIDIS ET COMPAGNIE |
| DELMAS | SOCIÉTÉ MODERNE DE DISTRIBUTION MAISON VIZET-FABRE |

| | |
|---|---|
| DELPAREF | SOCIÉTÉ MONTELEROISE DE DISTRIBUTION – SOMONTDIS |
| DES CALLOUETS | SOCIÉTÉ DE LA GROSSE HAYE |
| DIANEDIS | SODILIM |
| DOREL | SOCIÉTÉ POUR LE FINANCEMENT DE LA DISTRIBUTION MODERNE (SOFIDIM) |
| FINANCIERE RSV | SOVAL |
| FONCIMAG | STELAUR |
| FORUM DÉVELOPPEMENT | SUPERDIS |
| GSMC | TIADIS |
| GUYENNE ET GASCOGNE | VALLON DISTRIBUTION |
| GVTIMM | VAN-K |
| HERMIES DISTRIBUTION | VILLES ET COMMERCES |
| HYPERADOUR | VIZEGU |
| IMMO ARTEMARE | ZORMAT |
| IMMOBILIERE CARREFOUR | |

Article 10.5. 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

## ACCORD COLLECTIF DE GROUPE SUR LA VALORISATION DES PARCOURS PROFESSIONNELS DES ELUS ET DES TITULAIRES D'UN MANDAT SYNDICAL

**ENTRE LES SOUSSIGNES**

Les sociétés du groupe CARREFOUR en France listées en Annexe 1 du présent accord, représentées par Marie-Hélène CHAVIGNY, agissant en qualité de mandataire unique des sociétés concernées, conformément à l'article L. 2232-31 du Code du travail,

**d'une part,**

**ET**

Les organisations syndicales représentatives au niveau du groupe CARREFOUR en France prises en la personne de leurs représentants dûment habilités à cet effet conformément à l'article L. 2232-31 du Code du travail :

- La Fédération des Services / CONFEDERATION FRANCAISE DEMOCRATIQUE DU TRAVAIL (C.F.D.T.),
  représentée par Monsieur Sylvain MACE, Délégué syndical Groupe France,
- Le Syndicat National de l'Encadrement du groupe Carrefour -
  LA CONFEDERATION FRANCAISE DE L'ENCADREMENT / CONFEDERATION GENERALE DES CADRES (SNEC - C.F.E./C.G.C),
  représenté par Monsieur Thierry FARAUT, Délégué syndical Groupe France,
- La Fédération Commerce - Distribution - Services / CONFEDERATION GENERALE DU TRAVAIL (C.G.T.),
  représentée par Monsieur Philippe ALLARD, Délégué syndical Groupe France,
- La F.G.T.A./FORCE OUVRIERE (F.G.T.A./F.O.),
  représentée par Monsieur Pierre BAREILLE, Délégué syndical dûment mandaté,

**d'autre part,**

1

Ci-après désignées ensemble « **les Parties** ».

Il a été convenu, le 07 juillet 2017, le présent accord collectif de Groupe sur la valorisation des parcours professionnels des élus et des titulaires d'un mandat syndical dans les sociétés du groupe CARREFOUR en France.

**PREAMBULE**

Carrefour, conformément à ses Politiques et à son attachement au respect des droits fondamentaux, promeut la liberté syndicale, la représentation du personnel, la négociation collective ainsi qu'un dialogue social permanent, constructif et efficace au bénéfice de ses activités et de ses salariés.

Dans ce cadre, Carrefour France et les organisations syndicales signataires du présent accord reconnaissent l'intérêt pour les partenaires sociaux de promouvoir ces principes et de les concrétiser par des relations sociales solides et respectueuses des intérêts et des responsabilités réciproques.

La présence historique des représentants du personnel et des représentants des organisations syndicales dans ses différentes activités ainsi que les évolutions sociétales, législatives et réglementaires relatives à leur statut amènent désormais les Parties à réfléchir, échanger et mettre en œuvre des mesures d'accompagnement destinées à mieux articuler vie personnelle, vie professionnelle et fonctions syndicales et électives.

Au cours de leur réflexion, les Parties sont convenues de mettre en œuvre des mesures destinées à favoriser une meilleure adéquation entre l'investissement dans l'exercice de la représentation du personnel et/ou syndicale par les salariés concernés et la poursuite d'une activité professionnelle et/ou la réalisation d'une carrière professionnelle.

Conformément à la loi n°2015-994 du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi, le présent accord de groupe France détermine les mesures à mettre en œuvre pour concilier la vie personnelle, la vie professionnelle et les fonctions syndicales et électives des représentants du personnel ou syndicaux, en veillant à favoriser l'égal accès des femmes et des hommes. Il a également vocation à prendre en compte l'expérience acquise dans le cadre de l'exercice de leur(s) mandat(s) désignatif(s) ou électif(s) dans leur évolution professionnelle.

Il s'articule autour du principe suivant « **Détecter - Evaluer - Valider - Reconnaître** ».

**ARTICLE UN : PRINCIPES GENERAUX**

Le présent accord vient compléter les dispositions négociées au premier trimestre 2015 et prévues par l'accord de groupe GPEC de Carrefour France du 30 juin 2015.

*« L'exercice d'un mandat, quel qu'il soit, doit rester sans incidence sur le développement professionnel de son titulaire. Il ne doit pas avoir de conséquences négatives sur la situation professionnelle du moment ou future notamment en matière d'évolution de carrière ou de rémunération. »* (accord de groupe GPEC du 30 juin 2015)

*« L'évolution de carrière et de rémunération des salariés élus ou exerçant des mandats est déterminée comme pour tout autre salarié, en fonction des caractéristiques de l'emploi, de la nature des tâches accomplies et des aptitudes professionnelles de l'intéressé, tout en prenant en considération les expériences acquises et le temps consacré à l'exercice des mandats de représentation du personnel. »* (accord de groupe GPEC du 30 juin 2015)

Les Parties entendent rappeler que, conformément aux dispositions du Code du travail, l'appartenance syndicale d'un salarié ne doit avoir aucune incidence sur son droit à l'emploi et sur sa carrière. L'appartenance à une organisation syndicale ou l'exercice d'une activité syndicale ne doivent pas influencer l'employeur ou son représentant pour arrêter ses décisions notamment en ce qui concerne le recrutement, la conduite et la répartition du travail, la formation professionnelle, l'avancement, la rémunération et l'octroi d'avantages sociaux, les mesures disciplinaires, le reclassement, l'affectation ou la qualification.

De même, le temps passé à l'exercice de sa fonction syndicale dans le cadre des heures de délégation ne doit pas influencer les décisions de l'employeur ou de son représentant qui pourraient être prises dans les domaines précédemment énumérés.

Reprenant les principes ci-avant sur l'appartenance et l'exercice d'un mandat syndical, les Parties sont convenues de les retenir également pour l'exercice d'un mandat de représentation du personnel.

Les Parties affirment que l'exercice d'un mandat apporte une expérience et des connaissances qui peuvent s'avérer utiles à l'évolution professionnelle des salariés concernés. Elles considèrent que l'exercice des fonctions de conseiller prud'homal, conseiller du salarié, défenseur syndical ou administrateur de régimes sociaux peuvent aussi être prises en compte dans l'appréciation des connaissances acquises.

Elles estiment également que les compétences particulières acquises lors de l'exercice de son ou de ses mandats par le salarié concerné contribuent à son développement personnel et font

partie intégrante des conditions favorisant l'évolution de son parcours professionnel et son employabilité.

Elles considèrent également que le salarié concerné doit être partie prenante dans son évolution de carrière.

**ARTICLE DEUX : CHAMP D'APPLICATION**

Le présent accord collectif de Groupe s'applique aux sociétés du groupe CARREFOUR en France pour lesquelles Carrefour détient 50% ou plus de participation et qui figurent en annexe 1 du présent accord et pour lesquelles il y exerce directement le contrôle et le management.

**ARTICLE TROIS : PERSONNEL CONCERNE**

Sont concernés par les dispositions du présent accord les salariés des sociétés entrant dans le périmètre du champ d'application précisé à l'article deux ci-avant, titulaires d'un ou plusieurs mandats électifs ou désignatifs de :

- Délégué syndical central, Délégué syndical d'entreprise, Délégué syndical d'établissement.
- Représentant syndical au Comité Central d'Entreprise, Comité d'Entreprise, Comité d'Etablissement.
- Membre désigné au Comité de Groupe français.
- Membre élu du Comité Central d'Entreprise, Comité d'Entreprise, Comité d'Etablissement.
- Délégué du personnel.
- Membre désigné au CHSCT.
- Membre désigné au Comité d'entreprise européen (Comité d'Information et de Concertation Européen Carrefour).
- Les mandats suivants institués par voie de convention ou d'accord collectif de travail : Délégué syndical Groupe France, Représentant syndical au Comité de Groupe français, Délégué syndical national, Délégué syndical national adjoint
- Représentant syndical au CHSCT (tel que prévu par l'accord-cadre du 17 mars 1975)
- Conseiller du salarié (art. L. 1232-7 et suiv. du Code du travail).
- Défenseur syndical (art. L. 1453-4 et suiv. du Code du travail).

Cependant, certaines mesures spécifiques du présent accord s'adressent aux salariés qui, du fait de leur(s) mandat(s) de représentant du personnel ou syndical, tel(s) que visé(s) au premier paragraphe du présent article, disposent d'heures de délégation représentant sur l'année, en moyenne, 30% ou plus de leur temps de travail mensuel contractuel (moyenne calculée comme suit : nombre total annuel d'heures de délégation légalement ou conventionnellement octroyées divisé par 12 et comparé au temps de travail mensuel contractuel).

## ARTICLE QUATRE : INFORMATION ET SENSIBILISATION DE LA HIERARCHIE AU ROLE ET A LA CARRIERE DES SALARIES DETENTEURS D'UN MANDAT REPRESENTATIF ET/OU DESIGNATIF

Lorsque qu'un salarié entre dans le champ d'application du personnel concerné tel que précisé au dernier alinéa de l'article trois ci-avant du présent accord, la Direction de l'établissement ou du service, ou un Responsable Ressources Humaines/Relations sociales, organise, avec le Responsable hiérarchique, un entretien d'information et de sensibilisation au rôle et aux prérogatives liés au(x) mandat(s) détenu(s) par le salarié concerné ainsi que sur les contraintes liées à l'exercice d'un mandat.

Cet entretien est également l'occasion d'informer ou de préciser au Responsable hiérarchique concerné le contenu et les principales caractéristiques du présent accord notamment en ce qui concerne la gestion des équilibres (vie personnelle, vie professionnelle et temps passé à l'exercice du ou des mandat(s)), les entretiens périodiques, la non-discrimination et l'évolution de carrière du salarié concerné.

L'objectif est d'accompagner le personnel d'encadrement dans ses relations avec les élus et titulaires de mandat(s) ainsi que de l'aider à comprendre les prérogatives dévolues aux mandats.

L'information sur les mandats permet ainsi une prise de conscience de l'encadrement sur l'étendue et l'importance des missions des représentants du personnel ou syndicaux.

## ARTICLE CINQ : EXERCICE DU(DES) MANDAT(S) DE REPRESENTATION DU PERSONNEL OU SYNDICALE

### 5.1. Principes

Les Parties entendent rappeler que faciliter l'exercice de l'activité professionnelle des Représentants du Personnel ou syndicaux, c'est aussi faciliter le choix ou la décision des salariés de s'orienter vers l'exercice d'un mandat au bénéfice de l'intérêt collectif. L'engagement au

service de la représentation du personnel ou syndicale n'est donc pas contradictoire avec la vie professionnelle et l'exercice d'une fonction ou d'un métier.

L'exercice d'un mandat de représentation du personnel ou syndical ne doit pas entraîner de conséquences négatives sur l'évolution professionnelle du salarié concerné. Il est basé sur un principe d'équité et de non discrimination.

L'évolution professionnelle du salarié concerné est déterminée dans les mêmes conditions que tout autre salarié notamment par application des règles, pratiques et principes en vigueur dans sa société d'appartenance.

La Direction des Ressources Humaines de chaque société analyse une fois par an les dossiers professionnels des salariés concernés et s'assure du respect des règles en vigueur relatives à la reconnaissance des compétences, à l'évolution des salaires, à l'évolution professionnelle ainsi qu'aux actions mises en œuvre pour s'assurer du maintien des compétences professionnelles (évaluation métier, formation, ...). Exceptionnellement et à l'appréciation de la Direction des Ressources Humaines, cette analyse pourra être renouvelée une seconde fois dans l'année considérée.

**5.2. Mesures destinées à concilier la vie personnelle, la vie professionnelle et les fonctions syndicales et électives**

Chaque société veille, dans le cadre de l'organisation générale du travail, à ce que :

- les équilibres de vie soient respectés,
- l'égal accès des femmes et des hommes aux mandats représentatifs soit favorisé,
- les horaires de travail du salarié concerné associés au volume d'heures de délégation ne puissent entraîner de situation complexe ou excédant les seuils et limites d'heures de travail tels que prévus par la réglementation. Afin que ce contrôle puisse être réalisé, le salarié concerné respecte les moyens d'information de sa hiérarchie sur la prise des heures de délégation tels que prévus dans sa société d'appartenance (bons de délégation, dispositions prévues par accord de droit syndical, ...).

Les parties entendent rappeler que, conformément à la réglementation, les heures de délégation sont, de plein droit, considérées comme du temps de travail.

**ARTICLE SIX : ENTRETIENS INDIVIDUELS**

***« L'entretien a également pour objet de rechercher les moyens de concilier au mieux la vie professionnelle avec l'exercice d'un mandat. Dans ce cadre, les difficultés éventuelles rencontrées dans l'exercice du mandat seront notamment évoquées et les solutions adaptées sont recherchées.***

***Les conclusions de cet entretien sont formalisées par écrit et une copie est remise au salarié. »*** (accord de groupe GPEC du 30 juin 2015)

Il est rappelé que la gestion d'un salarié titulaire d'un mandat électif ou désignatif est de la responsabilité de sa hiérarchie au même titre que les autres salariés. C'est elle qui apprécie les compétences et la performance individuelle et qui fixe les objectifs, leur niveau de réalisation ainsi que les besoins en formation professionnelle.

Les entretiens prévus au présent article sont notamment destinés à :

- faciliter l'adaptation entre l'activité professionnelle et l'exercice des fonctions de représentation du personnel ou syndicale ;
- prendre en compte l'acquisition de nouvelles compétences et valoriser l'expérience acquise ;
- concilier l'exercice du mandat et l'évolution de la carrière ;
- évoquer les difficultés éventuelles rencontrées dans l'exercice du mandat et rechercher les solutions les mieux adaptées.

En aucun cas ces entretiens ne sont organisés à des fins de contrôle ou d'analyse de l'exercice du mandat ou de l'activité de représentation du personnel ou syndicale. De même ils doivent être distincts des entretiens de performance annuels.

**6.1 : Au début de l'exercice du mandat**

***« Des dispositions adaptées destinées à faciliter l'exercice conjoint du mandat et de l'activité professionnelle sont définies entre le responsable hiérarchique et le salarié concerné.***

***Lors de la première acquisition d'un mandat, un entretien pourra être organisé à la demande du salarié avec son responsable hiérarchique en présence d'un responsable ressources humaines afin d'adapter éventuellement la charge de travail au temps nécessaire à l'exercice du mandat. Sont rappelés à cette occasion les dispositions légales et réglementaires relatives à l'exercice du mandat.*** » (accord de groupe GPEC du 30 juin 2015)

Lors de l'acquisition d'un mandat visé à l'article trois ci-avant, le Représentant du personnel et/ou le titulaire d'un mandat syndical bénéficie, à sa demande, d'un entretien individuel avec

son Responsable hiérarchique et un Responsable Ressources Humaines/Relations sociales portant sur les modalités pratiques d'exercice de son mandat au sein de la société ou de l'établissement au regard de son emploi.

A cette occasion, il est rappelé les principaux droits et devoirs réciproques des Représentants du personnel ou des titulaires d'un mandat syndical ainsi que de la hiérarchie quant à l'exercice du ou des mandats. Afin de faciliter cet entretien, un document synthétique sera créé à cet effet et un exemplaire communiqué aux organisations syndicales représentatives.

Cet entretien permet notamment d'aborder l'adaptation de la charge de travail du représentant avec le volume de son crédit d'heures de délégation et du temps passé aux réunions mensuelles obligatoires organisées à l'initiative de l'employeur. La discussion porte également sur les incidences à venir qu'impliquent les nouvelles responsabilités dévolues au salarié et sa moindre disponibilité à exercer son activité professionnelle sur le fonctionnement du service.

Il permet alors de s'assurer de la compatibilité de la mission professionnelle et de l'engagement dans un ou plusieurs mandat(s).

Le cas échéant, en fonction de l'importance du ou des mandat(s) exercé(s), et/ou de la nature du poste occupé, un aménagement ou un changement de poste peut être envisagé et soumis à l'accord du salarié concerné.

A l'occasion de cet entretien, le salarié concerné peut se faire accompagner par une personne de son choix appartenant au personnel de sa société.

Cet entretien peut également être réalisé à chaque acquisition d'un mandat supplémentaire à la demande du salarié concerné.

Cet entretien ne se substitue pas à l'entretien professionnel prévu par l'article L. 6315-1 du Code du travail.

**6.2 : Pendant l'exercice du mandat : entretien professionnel annuel et possibilité d'entretien annuel supplémentaire et spécifique**

Le salarié titulaire d'un mandat bénéficie d'un entretien professionnel selon les mêmes modalités que les autres salariés.

Cet entretien professionnel permet de faire le point sur la seule activité professionnelle et sur son évolution.

L'exercice du mandat ne doit pas être évoqué. Le représentant peut décrire ses difficultés professionnelles et des actions correctrices peuvent être menées.

Cet entretien obligatoire est une occasion qui est offerte au salarié concerné d'échanger et de préciser, avec sa hiérarchie, ses perspectives d'évolution professionnelle, notamment en termes de qualifications et d'emploi.

D'autre part, pendant l'exercice de son (ses) mandat(s) de représentation du personnel ou syndicale, le salarié concerné peut solliciter un second entretien annuel, supplémentaire et spécifique, avec son responsable hiérarchique ou un responsable des Ressources Humaines/Relations sociales afin d'évoquer et/ou éventuellement d'adapter les mesures pratiques d'organisation de son activité professionnelle au regard de l'exercice de son ou de ses mandats. Cet entretien permet également d'identifier les compétences acquises dans l'exercice de son ou de ses mandats ainsi que les besoins en formation. L'entretien a également pour objet de rechercher les moyens de concilier au mieux la vie personnelle, la vie professionnelle et l'exercice d'un mandat. Dans ce cadre, les difficultés éventuelles rencontrées dans l'exercice du mandat sont notamment évoquées et les solutions adaptées sont recherchées.

**6.3 : A l'issue du mandat syndical**

En application de l'article L 6315-1 du Code du travail, un entretien professionnel est proposé systématiquement au salarié qui reprend son activité à l'issue d'un mandat syndical. Cet entretien, réalisé avec son Responsable hiérarchique et/ou un Responsable Ressources Humaines/Relations sociales, est consacré à ses perspectives d'évolution professionnelle, notamment en termes de qualifications et d'emploi. Cet entretien ne porte pas sur l'évaluation du travail du salarié. Cet entretien comporte également des informations relatives à la validation des acquis de l'expérience.

L'entretien professionnel donne lieu à la rédaction d'un document dont une copie est remise au salarié.

**6.4 : Lors de la reprise de l'activité professionnelle à temps plein ou à plus de 70%**

*« Lorsqu'un représentant du personnel ou syndical perd ou abandonne ses mandats représentatifs ou désignatifs qui l'occupaient en moyenne à plus de 2/3 de son temps de travail contractuel et qu'il souhaite recouvrer une activité professionnelle en adéquation avec ses compétences acquises, l'entreprise met alors en œuvre le processus suivant :*

- *entretien individuel entre le représentant concerné et sa hiérarchie ou un responsable ressources humaines au cours duquel ce dernier peut évoquer ses différents souhaits professionnels (poste, affectation, ...) et étudier avec la hiérarchie les possibilités offertes ou accessibles ;*
- *mise en œuvre si nécessaire d'une formation d'adaptation et entretien individuel au terme de cette formation ;*
- *vérification du respect d'égalité de traitement en matière de rémunération sur le poste occupé.* » (accord de groupe GPEC du 30 juin 2015)

Lorsque le salarié concerné par le dernier alinéa de l'article trois ci-avant du présent accord, volontairement ou involontairement, ne bénéficie plus d'aucun mandat de représentation du personnel ou syndicale ou ne bénéficie plus que d'un ou de plusieurs mandats dont la durée totale d'exercice est inférieure à 30% de sa base horaire mensuelle contractuelle, il bénéficie d'un entretien professionnel au cours duquel les nouvelles modalités d'exercice de son activité professionnelle sont fixées.

Afin de préparer au mieux son intégration partielle ou complète dans son activité professionnelle, le salarié concerné s'efforcera d'informer son Responsable hiérarchique et/ou le Responsable des Ressources Humaines/Relations sociales le plus en amont possible. Cette anticipation dans la gestion du retour à l'emploi conditionne la réussite du parcours de formation éventuellement nécessaire et de la reprise de fonction.

A l'occasion de cette reprise d'activité, les Parties conviennent d'apporter une attention particulière à cette étape.

L'entretien a pour objectif :

- de faire un bilan des compétences acquises au cours de son mandat (une action de bilan de compétences est réalisable sur demande du salarié, prise en charge par sa société d'appartenance) ;
- d'établir un état de la situation professionnelle ;
- de faciliter, le cas échéant, la reprise de son activité professionnelle notamment si celle-ci a évolué ;

- de définir les possibilités d'évolution professionnelle et les actions de formation permettant d'y aboutir ;
- de procéder au recensement de compétences acquises au cours du mandat et préciser les modalités de valorisation de l'expérience acquise.

Au cours de cet entretien organisé avec le Responsable hiérarchique et/ou le Responsable Ressources Humaines/Relations sociales sont examinées les conditions de reprise de l'activité professionnelle du salarié concerné à temps plein ou à plus de 70%. Seront notamment évoquées, en fonction de son niveau de reprise d'activité, les modalités suivantes :

- la définition d'une période d'adaptation dont la durée ne peut excéder 3 mois pendant laquelle le salarié concerné sera accompagné en particulier sur les points d'évolution métier, technologiques ou organisationnels ;
- la mise en œuvre si nécessaire d'une ou de plusieurs action(s) de formation spécifique(s) dont le contenu et la durée sont convenus avec le salarié concerné ;
- la planification d'entretiens spécifiques et réguliers pendant la période estimée de remise à niveau.

## ARTICLE SEPT : FORMATION PROFESSIONNELLE PENDANT L'EXERCICE DU(DES) MANDAT(S)

*« Le salarié titulaire d'un ou de plusieurs mandats doit pouvoir exercer effectivement son activité professionnelle, acquérir des compétences et progresser dans son métier. »* (accord de groupe GPEC du 30 juin 2015)

*« Les représentants du personnel bénéficient d'un droit d'accès au plan de formation identique à celui des autres salariés de l'entreprise. »* (accord de groupe GPEC du 30 juin 2015)

### 7.1. Formation dans l'emploi

Les représentants du personnel ou syndicaux doivent avoir accès dans les mêmes conditions que les autres salariés aux actions de formation prévues dans le plan de formation de leur société.

### 7.2. : Congé de formation économique, sociale et syndicale

*« Il est nécessaire de distinguer les formations économiques, sociales et syndicales destinées à accompagner l'exercice du mandat, des formations individuelles dont l'objet est d'assurer l'évolution professionnelle des salariés. »* (accord de groupe GPEC du 30 juin 2015)

Conformément aux dispositions du Code du travail, tout salarié, adhérent ou non à un syndicat, peut participer à des sessions de formation économique, sociale et syndicale dans les conditions prévues par les dispositions du Code du travail.

**7.3. : Formation en cas d'activité professionnelle notablement réduite**

*« Si la durée de l'activité professionnelle a été notablement réduite en raison du temps consacré à l'exercice du ou des mandats, la hiérarchie examine dans quelles conditions le salarié élu ou mandaté pourrait bénéficier d'une formation. Celle-ci doit être de nature à faciliter, soit une remise à niveau, soit une réorientation professionnelle, en tenant compte des compétences acquises dans l'exercice du mandat si celles-ci peuvent être mises en œuvre dans l'activité professionnelle. »* (accord de groupe GPEC du 30 juin 2015)

Pour les salariés concernés par le dernier alinéa de l'article trois du présent accord dont le mandat implique une grande disponibilité de temps, une formation personnalisée peut s'avérer nécessaire pendant la période de détention des mandats. Cette formation, qui vise à éviter au salarié concerné de perdre des acquis professionnels, revêt un caractère annuel ou pluriannuel.

Le Responsable hiérarchique examine et organise alors, en concertation avec le Responsable Ressources Humaines, l'action de formation dont peut bénéficier le salarié concerné afin de s'assurer du maintien de ses compétences professionnelles.

**ARTICLE HUIT : REPRISE DE L'ACTIVITE PROFESSIONNELLE A TEMPS PLEIN OU A PLUS DE 70%**

*« A l'issue de six années, consécutives ou non, au cours desquelles il a assuré des mandats impliquant une grande disponibilité de temps (en moyenne plus des 2/3 de son temps de travail), le salarié élu ou mandaté peut, dans le cadre d'une démarche volontaire de sa part, réaliser un bilan de compétences et d'orientation.*

*Ce bilan, fait avec le concours d'un cabinet spécialisé, pourra, après une analyse des compétences, aptitudes et motivations, servir de base à l'établissement d'un projet professionnel. Celui-ci doit notamment permettre, selon le cas, d'identifier des besoins de formation de remise à niveau, d'approfondir une spécialisation ou d'aborder une reconversion. »* (accord de groupe GPEC du 30 juin 2015)

Le salarié qui était jusqu'alors en dispense totale d'activité du fait de son activité syndicale et/ou de représentation du personnel est assuré de retrouver son précédent emploi ou un emploi similaire.

Par ailleurs, dans le cadre de l'entretien prévu au paragraphe 6.4 ci-avant, lors de sa reprise d'activité à temps plein ou à plus de 70%, le salarié concerné pourra solliciter un bilan de compétences. Ce bilan est réalisé par un Responsable des Ressources Humaines ou un cabinet spécialisé choisi par la Direction en fonction des compétences professionnelles considérées ou à prendre en considération.

Une fois établi, ce bilan de compétences est communiqué au salarié concerné et fait l'objet d'un entretien avec le Responsable hiérarchique et/ou le Responsable des Ressources Humaines/Relations sociales. Cet entretien est destiné à prendre en compte les éléments essentiels du bilan de compétences et à définir la solution professionnelle la plus adaptée.

En outre, le salarié concerné bénéficie d'un plan d'accompagnement personnalisé en vue de :

- soit la reprise de son emploi précédent ou d'un emploi similaire à celui dont il était détenteur au moment de la prise de son ou de ses mandats ;
- soit la poursuite de l'emploi exercé pendant son ou ses mandats ou de la prise, avec son accord, d'un emploi différent demandant éventuellement la mise en œuvre d'une adaptation ou d'une reconversion dans une nouvelle filière d'emploi.

Un accompagnateur salarié de la société pourra alors être désigné par la Direction de l'établissement ou par la Direction des Ressources Humaines pour suivre et aider le salarié concerné dans la progression et l'acquisition des connaissances et compétences qui lui seront alors nécessaires.

Un calendrier de la mise en œuvre de l'accompagnement est établi. Ce calendrier prend en compte une montée en charge progressive de l'activité professionnelle.

**ARTICLE NEUF : RECONNAISSANCE DE L'ACTIVITE DE REPRESENTATION DU PERSONNEL OU SYNDICALE DANS LA GESTION DES COMPETENCES**

***« L'exercice d'un mandat de représentation du personnel ou syndical est un atout professionnel pour le salarié concerné et constitue pour lui un investissement dans la vie sociale de son entreprise. Les expériences acquises dans ce cadre sont prises en compte dans son évolution de carrière professionnelle. »*** *(accord de groupe GPEC du 30 juin 2015)*

***« Toutefois, le salarié concerné peut demander à ce que l'expérience acquise dans le cadre de son mandat ne soit ni évoquée ni prise en compte lors du point sur son évolution de carrière. Dans ce cas, ce refus est formalisé. »*** *(accord de groupe GPEC du 30 juin 2015)*

**9.1 : Evolution de carrière des Représentants du personnel ou syndicaux en cours de mandat**

Comme pour tout autre salarié, le Représentant du personnel ou syndical peut bénéficier, en considération de l'expérience, des compétences et des connaissances acquises ainsi que de sa performance professionnelle, de promotions se matérialisant par des changements de fonction et/ou de niveau de classification et/ou de catégorie professionnelle.

En cas de promotion en cours de mandat, le contenu de la nouvelle fonction est alors analysé et une adaptation de la charge de travail peut alors être décidée.

**9.2 : Prise en compte de l'expérience et des compétences acquises, dans le cadre de l'exercice d'un ou de plusieurs mandats, par les représentants du personnel ou syndicaux pour leur évolution professionnelle.**

Les salarié concernés peuvent, au cours des entretiens précisés aux paragraphes 6.2 (entretien annuel supplémentaire et spécifique), 6.3 et 6.4 ci-avant, demander à ce que soit valorisée l'expérience acquise dans l'exercice d'un ou de plusieurs mandats électifs ou désignatifs afin de postuler à un autre emploi disponible au sein de son établissement, de sa société d'appartenance ou d'une autre société du Groupe Carrefour en France. A cet effet, il peut également postuler à une offre d'emploi sur le site interne au groupe CARREFOUR en France « ***enviedebouger.carrefour.fr*** ».

Les compétences que le salarié a acquises sont alors prises en compte dans la sélection des candidats au poste et une information spécifique à ce sujet lui est alors donnée dans le cadre d'un entretien individuel avec son Responsable hiérarchique et/ou un Responsable Ressources Humaines.

**9.3 : Prise en compte de l'expérience et des compétences acquises, dans le cadre de l'exercice d'un ou de plusieurs mandats, par les représentants du personnel désignés ou élus dans la perspective d'une Validation des Acquis de l'Expérience (VAE).**

Comme évoqué à l'article L. 6111-1 du Code du travail, toute personne engagée dans la vie active est en droit de faire valider les acquis de son expérience, notamment professionnelle ou liée à l'exercice de responsabilités syndicales.

Dans le cadre de la mise en œuvre de la loi relative au dialogue social et à l'emploi du 17 août 2015 (art. L. 6112-4 du Code du travail), une liste de compétences correspondant à l'exercice d'un mandat de représentation du personnel ou syndical doit être établie. Ces compétences font l'objet d'une certification inscrite à l'inventaire du Code de l'éducation.

Cette liste de compétences n'est pas encore établie à la date de signature du présent accord.

Si celle-ci n'était toujours pas établie au 31 décembre 2017, les parties se rencontreront courant premier semestre 2018 afin d'en établir une spécifique avec l'appui, si nécessaire, d'un organisme extérieur (association Dialogues par exemple). Cette liste pourra, par exemple, retenir l'acquisition de compétences spécifiques telles que :

- la capacité à manager une équipe,
- la capacité à convaincre,
- savoir communiquer et informer,
- savoir négocier,
- disposer de connaissances juridiques de base,
- ...

Le dispositif évoqué ci-avant permet notamment d'obtenir des dispenses dans le cadre d'une démarche de Validation des Acquis de l'Expérience (VAE).

Dans ce cadre et sauf disposition conventionnelle plus favorable en vigueur dans la société d'appartenance du salarié, un budget pouvant aller jusqu'à 1 000 € et 3 jours de congés est octroyé par celle-ci afin de permettre au salarié concerné de préparer son dossier VAE, d'assister aux entretiens et d'accéder aux éventuelles premières heures complémentaires de formation. Le salarié concerné fournira les justificatifs nécessaires à la bonne utilisation de ce budget.

## ARTICLE DIX : REMUNERATION ET AVANTAGES SOCIAUX

*« L'exercice d'un mandat électif ou désignatif par un salarié ne peut être pris en compte pour arrêter toute décision concernant sa rémunération. » (accord de groupe GPEC du 30 juin 2015)*

Chaque année, un suivi des éléments de rémunération du salarié concerné permet de s'assurer de l'absence de toute situation anormale.

Sous réserve de dispositions particulières prévues par accord(s) collectif(s) d'entreprise traitant du même objet, il est convenu les dispositions suivantes qui s'appliquent aux salariés concernés tels que définis au dernier alinéa de l'article trois du présent accord et notamment dans le cadre de l'article L. 2141-5-1 du Code du travail.

**10.1. : Modalités d'évolution salariales pendant la période d'exercice du(des) mandat(s)**

**10.1.1. Rémunération courante fixe**

**a. Salarié de la catégorie « Employés »**

Le Représentant du personnel ou syndical concerné se voit appliquer, selon les mêmes conditions que les autres salariés, les augmentations collectives annuelles de salaire applicables dans sa société pour sa catégorie et son niveau de classification (ou coefficient selon la classification des emplois de la Convention Collective Nationale applicable).

Il bénéficie également, dans les mêmes conditions que les autres salariés, de l'attribution ou de l'évolution des modalités d'attribution de tout autre élément de rémunération fixe qui viendrait à être créé ou modifié dans sa société d'appartenance pour sa catégorie et son niveau de classification (ou coefficient selon la classification des emplois de la Convention Collective Nationale applicable).

**b. Salarié de la catégorie « Agents de maîtrise » ou « non-cadres » bénéficiant d'une base horaire hebdomadaire ou mensuelle contractuelle de travail effectif**

Le Représentant du personnel ou syndical concerné se voit appliquer, selon les mêmes conditions que les autres salariés, les augmentations collectives annuelles de salaire applicables dans sa société pour sa catégorie et son niveau de classification (ou coefficient selon la classification des emplois de la Convention Collective Nationale applicable).

Il bénéficie également, dans les mêmes conditions que les autres salariés, de l'attribution ou de l'évolution des modalités d'attribution de tout autre élément de rémunération fixe qui viendrait à être créé ou modifié dans sa société d'appartenance pour sa catégorie et son niveau de classification (ou coefficient selon la classification des emplois de la Convention Collective Nationale applicable).

**c. Salarié de la catégorie « Cadres » et « Agents de maîtrise » bénéficiant d'un régime d'individualisation des salaires**

Le personnel concerné défini dans le dernier alinéa de l'article trois ci-avant du présent accord se voit appliquer, au minimum, le pourcentage moyen d'augmentation de salaire dont a bénéficié l'ensemble des salariés de son établissement relevant de sa catégorie et niveau d'appartenance (ou coefficient selon la classification des emplois de la Convention Collective Nationale applicable).

Il bénéficie également, dans les mêmes conditions que les autres salariés, de l'attribution ou de l'évolution des modalités d'attribution de tout autre élément de rémunération fixe qui viendrait à être créé ou modifié dans sa société d'appartenance pour sa catégorie et son niveau de classification (ou coefficient selon la classification des emplois de la Convention Collective Nationale applicable).

**10.1.2. Intéressement et Participation aux bénéfices**

Le salarié concerné bénéficie du versement annuel de l'intéressement et de la participation dans des conditions identiques à celles des autres salariés bénéficiaires de sa catégorie et niveau de classification (ou coefficient selon la classification des emplois de la Convention Collective Nationale applicable) de sa société d'appartenance.

**10.1.3. Rémunération variable hors intéressement et participation**

Les Parties rappellent que la fixation des objectifs individuels des Représentants du personnel ou syndicaux doit tenir compte des heures de délégation associées à l'exercice du ou des mandats. Le Responsable hiérarchique doit donc s'efforcer de fixer des objectifs réalistes et atteignables en tenant compte du volume d'heures de délégation allouées au salarié concerné.

**a. Salarié de la catégorie « Employés » ou « Agents de maîtrise »**

Des éléments complémentaires de rémunération, dont le montant est défini selon la performance individuelle et/ou collective réalisée(s), peuvent être mis en œuvre, dans certaines sociétés, par voie d'accord collectif qui en définissent les modalités d'attribution.

Dans ce cas, des dispositifs sont alors mis en œuvre dans chaque société concernée afin de s'assurer que le personnel intéressé ne soit pas pénalisé lors de l'octroi d'une rémunération variable basée notamment sur la performance individuelle.

Pour le salarié concerné défini dans le dernier alinéa de l'article trois ci-avant du présent accord, le montant qui lui sera octroyé prendra en compte, au minimum, la moyenne des montants attribués à l'ensemble des salariés de sa catégorie et de son niveau de classification (ou coefficient selon la classification des emplois de la Convention Collective Nationale applicable) dans son établissement ou sa société selon le périmètre d'exercice de son mandat. En cas de cumul de mandats au niveau établissement et au niveau société, la moyenne retenue sera celle du niveau société. Cette disposition s'applique éventuellement au prorata du temps pendant lequel, dans l'année

considérée, le salarié relève effectivement du dernier alinéa de l'article trois ci-avant du présent accord.

**b. Salarié de la catégorie « Cadres » ou « Agents de maîtrise »**

Des éléments complémentaires de rémunération (appelés éventuellement, selon les entités concernées, « Bonus », « RVA », « RVS », « parts variables de rémunération », « primes d'objectifs », ...), dont le montant est défini selon la performance individuelle et/ou collective réalisée, peuvent être mis en œuvre, dans certaines sociétés, pour ces catégories de personnel.

Dans ce cas, des dispositifs sont mis en œuvre dans chaque société concernée afin de s'assurer que le personnel intéressé ne soit pas pénalisé lors de l'octroi d'une rémunération variable basée notamment sur la performance individuelle.

Pour le salarié concerné défini dans le dernier alinéa de l'article trois ci-avant du présent accord, le montant qui lui sera octroyé prendra en compte, au minimum, la moyenne des montants attribués à l'ensemble des salariés de sa catégorie et de son niveau de classification (ou coefficient selon la classification des emplois de la Convention Collective Nationale applicable) dans son établissement ou sa société selon le périmètre d'exercice de son mandat. En cas de cumul de mandats au niveau établissement et au niveau société, la moyenne retenue sera celle du niveau société. Cette disposition s'applique éventuellement au prorata du temps pendant lequel, dans l'année considérée, le salarié relève effectivement du dernier alinéa de l'article trois ci-avant du présent accord.

**10.2. : Lors de la reprise de l'activité professionnelle à temps plein ou à plus de 70%**

Une analyse de la situation des éléments de rémunération dont bénéficie le salarié concerné tel que défini dans le dernier alinéa de l'article trois ci-avant, est réalisée à cette occasion et comparée aux moyennes de rémunérations dont bénéficient les autres salariés de même catégorie et de mêmes conditions d'emploi (niveau de classification ou coefficient selon la classification des emplois de la Convention Collective Nationale applicable, ancienneté, ancienneté dans le poste et la fonction, ...) dans sa société d'appartenance. Le cas échéant, après analyse, des mesures d'ajustement peuvent être prises.

**ARTICLE ONZE : SUIVI DE LA MISE EN ŒUVRE DE L'ACCORD**

Concernant le présent accord qui a trait à la valorisation des parcours professionnels des élus et des titulaires d'un mandat syndical et qui vient compléter le dispositif prévue au chapitre 8 de l'accord G.P.E.C. du 30 juin 2015, le Comité « Emploi et GPEC » s'assurera de sa mise en œuvre et son application.

**ARTICLE DOUZE : DUREE**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il prendra effet le 07 juillet 2017.

**ARTICLE TREIZE : ADHESION**

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, à la diligence de son ou de ses auteurs, 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, à la diligence de son ou de ses auteurs.

**ARTICLE QUATORZE : REVISION**

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 QUINZE : DENONCIATION**

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 SEIZE : DEPOT ET PUBLICITE 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 DIRECCTE de son lieu de conclusion, 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 de son lieu de conclusion.

Chacun des exemplaires déposés à la DIRECCTE et au Conseil de prud'hommes sera accompagné des documents listés aux articles D. 2231-6 et D. 2231-7 du Code du Travail.

Le présent accord fera l'objet des formalités de publicité prévues aux articles R. 2262-1 et R. 2262-2 du Code du travail.

Fait à Massy, le 07 juillet 2017

Fait en 10 exemplaires originaux, dont deux pour les formalités de publicité.

Pour les sociétés du groupe CARREFOUR en France représentées par Marie-Hélène CHAVIGNY, Directrice des Ressources Humaines France,

Pour les organisations syndicales représentatives :

- La Fédération des Services / CONFEDERATION FRANCAISE DEMOCRATIQUE DU TRAVAIL (C.F.D.T.),
  représentée par Monsieur Sylvain MACE, Délégué syndical Groupe France,

- Le Syndicat National de l'Encadrement du groupe Carrefour -
  LA CONFEDERATION FRANCAISE DE L'ENCADREMENT / CONFEDERATION GENERALE DES CADRES (SNEC - C.F.E./C.G.C),
  représenté par Monsieur Thierry FARAUT, Délégué syndical Groupe France,

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

- La F.G.T.A./FORCE OUVRIERE (F.G.T.A./F.O.),
  représentée par Monsieur Pierre BAREILLE, Délégué syndical dûment mandaté,

*Annexes:*

- *Annexe 1: liste des sociétés du Groupe Carrefour en France concernées par le présent accord*

21

**ANNEXE 1 : Liste des sociétés du Groupe Carrefour en France concernées par le présent accord.**

| NOM DE LA SOCIETE | forme | siège social | Rcs | Siret |
|---|---|---|---|---|
| ALMA MANAGEMENT | SAS | 58 avenue Emile Zola - 92100 Boulogne-Billancourt | 799 911 771 RCS NANTERRE | |
| CARAUTOROUTES | SAS | ZI Route de Paris 14120 Mondeville | 433 970 944 RCS CAEN | 433 970 944 00016 |
| CARMA | SA | 4-8 Rue de Marquis de Rales 91008 Evry | 330 598 616 RCS EVRY | 330 598 616 00036 |
| CARREFOUR | SA | 33 avenue Emile Zola, 92100 Boulogne-Billancourt | 652 014 051 RCS NANTERRE | 65 201 405 300 716 |
| CARREFOUR ADMINISTRATIF FRANCE | SAS | ZI Route de Paris 14120 Mondeville | 428 240 352 RCS CAEN | 428 240 352 00016 |
| CARREFOUR BANQUE | SA | 1 Place Copernic 91080 Courcouronnes | 313 811 535 RCS EVRY | 313 811 535 00038 |
| CARREFOUR DRIVE | SNC | ZI Route de Paris 14120 Mondeville | 519 514 574 RCS CAEN | 519 514 574 00030 |
| CARREFOUR FRANCE | SAS | ZI Route de Paris 14120 Mondeville | 672 050 085 RCS CAEN | 672 050 085 00051 |
| CARREFOUR HYPERMARCHES | SAS | 1 Rue Jean Mermoz - ZAE Saint Guénault 91002 Evry | 451 321 335 RCS EVRY | 451 321 335 00023 |
| CARREFOUR IMPORT | SAS | 93 avenue de Paris 91300 Massy | 434 212 130 RCS EVRY | 434 212 130 00099 |
| CARREFOUR MANAGEMENT | SAS | 33 avenue Emile Zola, 92120 Boulogne-Billancourt | 403 245 061 RCS NANTERRE | 40 324 506 100 023 |
| CARREFOUR MARCHANDISES INTERNATIONALES | SAS | 93 avenue de Paris 91300 Massy | 385 171 582 RCS EVRY | 385 171 582 00088 |
| CARREFOUR PARTENARIAT INTERNATIONAL | SAS | 33 avenue Emile Zola, 92120 Boulogne-Billancourt | 420 265 845 RCS NANTERRE | 42 026 584 500 057 |
| CARREFOUR PROPERTY GESTION | SAS | 58 avenue Emile Zola - 92100 Boulogne-Billancourt | 498 123 392 RCS NANTERRE | 498 123 392 00034 |
| CARREFOUR PROPERTY INTERNATIONAL | SAS | 58 avenue Emile Zola - 92100 Boulogne-Billancourt | 498 123 350 RCS NANTERRE | 498 123 350 00032 |
| CARREFOUR PROXIMITE FRANCE | SAS | ZI Route de Paris 14120 Mondeville | 345 130 488 RCS CAEN | 345 130 488 00017 |
| CARREFOUR SERVICES CLIENTS | SAS | 1 Rue Jean Mermoz ZAE Saint Guénault - 91002 Evry | 423 687 523 RCS EVRY | 423 687 523 00011 |
| CARREFOUR SUPPLY CHAIN | SAS | ZI Route de Paris 14120 Mondeville | 428 240 287 RCS CAEN | 428 240 287 00014 |
| CARREFOUR SYSTÈME D'INFORMATION | SAS | ZI Route de Paris 14120 Mondeville | 433 929 114 RCS CAEN | 433 929 114 00018 |
| CARREFOUR VOYAGES | SAS | 1 rue J. Mermoz ZAE St Guénault 91080 Evry cedex | 379 601 974 RCS EVRY | 379 601 974 00033 |
| CENTRE DE FORMATION ET COMPETENCES | SAS | 400 av Roumanille - Sophia Antipolis Bat 5 - BP 349 - 06410 Biot | 433 970 811 RCS ANTIBES | 433 970 811 00035 |
| COVICAR 2 | SAS | ZI Route de Paris 14120 Mondeville | 440 274 454 RCS CAEN | 440 274 454 00014 |
| CPF ASSET MANAGEMENT | SAS | 58 avenue Emile Zola - 92100 Boulogne-Billancourt | 498 123 251 RCS NANTERRE | 498 123 251 00061 |
| CSF | SAS | ZI Route de Paris 14120 Mondeville | 440 283 752 RCS CAEN | 440 283 752 00010 |
| FINIFAC | SAS | 93 avenue de Paris 91300 Massy | 409 468 857 RCS EVRY | 409 468 857 00050 |
| GENEDIS | SAS | ZI Route de Paris 14120 Mondeville | 345 130 512 RCS CAEN | 345 130 512 00014 |
| GRANDSVINS-PRIVES.COM | SAS | ZI Route de Paris 14120 Mondeville | 791 320 037 RCS CAEN | 79 132 037 700 033 |
| HYPERADOUR | SAS | ZI Route de Paris 14120 Mondeville | 808 597 769 RCS CAEN | 80 859 776 900 013 |
| INTERDIS | SNC | ZI Route de Paris 14120 Mondeville | 421 437 591 RCS CAEN | 421 437 591 00025 |
| LAPALUS | SAS | ZI Route de Paris 14120 Mondeville | 795 920 172 RCS CAEN | 795 920 172 00025 |
| LOGISTICADOUR | SAS | ZI Route de Paris 14120 Mondeville | 808 597 314 RCS CAEN | 80 859 731 400 018 |
| LYBERNET ASSURANCES | SA | 4 rue Furtun, 49912 Angers redex 9 | 420 101 727 RCS ANGERS | |
| MAISON JOHANES BOUBEE | SAS | 18 rue Boiboe, CS 70012 , 33070 Bordeaux cedex | 775 583 248 RCS BORDEAUX | 775 583 248 00073 |
| MARKET PAY | SAS | 33 avenue Emile Zola 92100 Boulogne Billancourt | 808 389 191 RCS NANTERRE | 80 838 919 100 012 |
| MARKET PAY TECH | SAS | 33 avenue Emile Zola 92100 Boulogne Billancourt | 808 384 671 RCS NANTERRE | 80 838 467 100 018 |
| MONTEL DISTRIBUTION | SAS | ZI Route de Paris 14120 Mondeville | 398 814 226 RCS CAEN | 398 814 226 00043 |
| OOSHOP | SAS | ZI Route de Paris 14120 Mondeville | 420 153 538 RCS CAEN | 420 153 538 00012 |
| RUE DU COMMERCE | SAS | 44/50 rue du Capitaine Glarner 93585 Saint Ouen | 422 797 720 RCS BOBIGNY | 42 279 772 000 030 |
| SOCIETE DES NOUVEAUX HYPERMARCHES | SAS | ZAE Saint guénault 1 rue Jean Mermoz 91002 Evry | 487 556 185 RCS EVRY | 487 556 185 00026 |
| SODISCAF | SAS | ZI Route de Paris 14120 Mondeville | 398 008 565 RCS CAEN | 398 008 565 00020 |
| SUPER AZUR | SAS | ZI Route de Paris 14120 Mondeville | 808 597 447 RCS CAEN | 80859744700018 |
| SUPERADOUR | SAS | ZI Route de Paris 14120 Mondeville | 808 597 728 RCS CAEN | 80859772800019 |
| VEZERE DISTRIBUTION | SAS | ZI Route de Paris 14120 Mondeville | 478 502 651 RCS CAEN | 478 502 651 00019 |

Article 10.6. ACCORD COLLECTIF DE GROUPE RELATIF A L'INSTANCE PARITAIRE DE DIALOGUE ET DE CONCERTATION SUR LA LOCATION-GÉRANCE ET LA FRANCHISE CHEZ CARREFOUR DU 12 JUILLET 2023

**ACCORD COLLECTIF DE GROUPE RELATIF A L'INSTANCE PARITAIRE DE DIALOGUE ET DE CONCERTATION SUR LA LOCATION-GÉRANCE ET LA FRANCHISE CHEZ CARREFOUR**

**ENTRE LES SOUSSIGNES :**

Les sociétés du groupe CARREFOUR en France, représentées par Monsieur Nicolas MALLET, Directeur des Relations Sociales France et Groupe

D'une part,

Et les Organisations Syndicales ci-dessous désignées et représentées par leurs représentants dûment mandatés à cet effet (les « Organisations Syndicales ») :

- **LA FEDERATION DES SERVICES / CONFEDERATION FRANCAISE DEMOCRATIQUE DU TRAVAIL (C.F.D.T),**
  Représentée par Monsieur Luc TROUILLER, dûment habilité pour les présentes,

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

- **LA FEDERATION DU COMMERCE ET DE LA DISTRIBUTION / CONFEDERATION GENERALE DU TRAVAIL (C.G.T.),**
  Représentée par Monsieur Philippe ALLARD, Délégué syndical Groupe France,

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

D'autre part,

Ci-dessous désignées ensemble « **les Parties** »

1

**PREAMBULE**

Dans le prolongement de la signature, le 7 juin 2018, de l'accord "relatif aux garanties sociales des salariés dont le magasin hypermarché ou supermarché Carrefour serait concerné par un projet de mise en location-gérance et de passage en franchise", les parties ont, conformément à l'article 6 dudit accord, mis en place par accord collectif une instance paritaire de dialogue et de concertation sur la location gérance et la franchise chez Carrefour.

Cet accord conclu pour une durée déterminée de 5 ans arrive à échéance le 3 juillet 2023.

Les parties se sont rencontrées les 8, 20, 30 juin et 12 juillet afin de négocier un nouvel accord dans le but de maintenir l'existence de cette instance conventionnelle ainsi que son rôle initial à savoir « *Traiter des sujets relatifs à la location-gérance et à la franchise, quelle que soit l'entité Carrefour qui exerce l'activité de bailleur ou franchiseur (hypermarchés – supermarchés – magasins de proximité – cash & carry)* ».

Il est rappelé en tant que de besoin, que cette instance n'interfère en rien dans la gestion des magasins qui seront amenés à passer en location-gérance ou en franchise dans la mesure où il n'existe aucun lien de subordination juridique entre un locataire-gérant ou un franchisé et le bailleur ou le franchiseur et que le locataire-gérant et le franchisé sont des entrepreneurs à part entière, seuls responsables de la gestion et du développement de leur activité.

**ARTICLE UN : CHAMP D'APPLICATION**

Le présent accord collectif est un accord de groupe dont le périmètre d'application est limité aux sociétés suivantes : Carrefour Hypermarchés SAS, Hyperadour et SDNH; CSF et Superadour ; Carrefour Proximité France) ; Génédis ainsi que des sociétés Lapalus & Fils et de Montel Distribution.

Ce périmètre correspond aux sociétés exploitant les formats hypermarchés Carrefour, supermarchés Carrefour Market, magasins de proximité et Cash & Carry.

**ARTICLE DEUX : ROLE ET OBJECTIFS DE L'INSTANCE PARITAIRE**

En application de l'accord collectif de groupe du 7 juin 2018 susvisé, l'Instance paritaire a pour objectif d'accompagner, par le dialogue social, la mise en location-gérance ou en franchise de magasins intégrés. Elle a pour vocation à traiter des sujets relatifs à la location-gérance et à la franchise quelle que soit l'entité Carrefour, visée par le champ d'application du présent accord, qui exerce l'activité de bailleur ou franchiseur.

Dans le cadre ainsi défini, l'Instance paritaire :

- suit l'application des dispositions de l'accord collectif de groupe du 7 juin 2018 relatif aux garanties sociales des salariés dont le magasin hypermarché ou supermarché serait concerné par un projet de mise en location-gérance et de passage en franchise ;

- est informée préalablement et régulièrement des projets de mise en location-gérance ou en franchise de magasins intégrés ainsi que des arguments ayant conduit à envisager cette solution. Cette information peut donner lieu à des échanges ;

- est destinataire, d'une information sur le fonctionnement de la location-gérance et de la franchise dans les entités concernées du groupe Carrefour en France

- reçoit un bilan annuel permettant de suivre :

    - Le chiffre d'affaires des magasins ayant fait l'objet d'un passage en location gérance ou en franchise permettant d'analyser la situation économique ;

    - L'évolution des effectifs des magasins mis en location-gérance et en franchise lors de l'année civile précédente (sur la base des éléments transmis par le locataire gérant ou le franchisé) ;

    - Le nombre de collaborateurs entrés en CFC LG dans l'année concernée par le passage en location gérance ou en franchise, ainsi qu'un suivi du nombre de CFC LG

    - L'évolution du statut collectif des magasins au niveau France. Ce suivi concerne notamment la mise en place d'accords de substitution, d'intéressement, de participation ou de tout dispositif de partage de la valeur. Ces informations seront issues de l'activité du Pôle Gestion Sociale Franchise qui accompagne les partenaires.

Ce bilan est présenté chaque année pendant les 4 ans qui suivent l'année de la mise en location-gérance ou en franchise, a l'exception du suivi du statut collectif, qui concernera l'ensemble des magasins en location gérance et en franchise.

**ARTICLE TROIS : COMPOSITION DE L'INSTANCE PARITAIRE**

L'instance paritaire est composée :

**1. de membres salariés obligatoirement inscrits dans les effectifs de l'une des sociétés entrant dans le champ d'application du présent accord. Il s'agit :**

- de 2 membres titulaires et 2 membres suppléants désignés par chaque organisation syndicale représentative au niveau d'au moins une des sociétés entrant dans le champ d'application du présent accord. Cette désignation est effectuée soit par le Délégué syndical de Groupe France pour les organisations syndicales représentatives au niveau du Groupe soit par un Délégué syndical central dûment mandaté par sa Fédération pour les organisations syndicales représentatives dans le champ d'application de l'accord, mais qui ne le sont pas au niveau du Groupe dans son ensemble ;

- les Délégués syndicaux Groupe France qui assistent de plein droit aux réunions.

**2. de membres représentant la Direction :**

- le nombre des représentants de la Direction est au plus égal à celui de l'ensemble des membres de salariés visés au 1. ci-dessus. La Direction peut également convier, suivant les sujets traités en cours de réunion, des collaborateurs susceptibles, par leur expertise, d'apporter une information ou des précisions de qualité.

## ARTICLE QUATRE : FONCTIONNEMENT DE L'INSTANCE PARITAIRE

### 1. Organisation des réunions

L'Instance paritaire se réunit chaque semestre à des dates définies par la Direction après information des Délégués syndicaux Groupe France en fonction de l'avancement des projets de mise en location-gérance ou de mise en franchise. Les membres suppléants de l'Instance paritaire n'assistent pas à ces réunions à moins qu'il(s) ne remplace(nt) un membre titulaire empêché.

Une synthèse des échanges de chaque réunion est rédigée par la Direction. Cette synthèse est ensuite transmise aux membres de l'instance paritaire.

Chaque réunion de l'Instance paritaire peut être précédée d'une réunion préparatoire d'une journée organisée à l'initiative de chacune des organisations syndicales représentée et à laquelle peuvent participer leurs membres titulaires et leurs membres suppléants de l'Instance paritaire.

Le temps passé en réunion et en réunion préparatoire par les membres de l'Instance paritaire est considéré comme temps de travail effectif et rémunéré comme tel.

La Direction de la société d'origine de chaque membre de délégation prend en charge les frais de déplacement et, le cas échéant, les frais d'hébergement de chacun des participants pour se rendre et revenir des réunions de l'Instance paritaire, et ce, conformément à la procédure applicable au sein de la société concernée.

### 2. Participation aux réunions de salariés de magasin en LG ou en franchise

Chaque organisation syndicale représentative sur le périmètre du présent accord peut inviter aux réunions de l'instance paritaire, deux salariés inscrits aux effectifs d'un magasin en location-gérance ou

en franchise, sous enseigne Carrefour, dès lors que ce magasin était anciennement intégré au sein d'une des sociétés visées par le champ d'application du présent accord.

Ce nombre est porté à 8 pour les réunions préparatoires (dont les 2 salariés amenés à participer aux réunions de l'Instance paritaire).

Pour l'application des dispositions qui précèdent, les organisations syndicales représentatives adresseront à la Direction des Relations Sociales France, au moins un mois avant la date de la réunion envisagée, la liste des personnes (avec précision du magasin d'appartenance, de son enseigne et de sa localisation) dont elles sollicitent la présence aux réunions. La Direction se mettra alors en contact avec le locataire gérant ou le franchisé afin de convenir avec lui des conditions de disponibilité de la personne concernée et de prise en charge des couts et frais y afférant. Au cas où aucun accord ne pourrait être trouvé avec le locataire-gérant ou le franchisé, la société du groupe Carrefour bailleuse ou franchiseuse prendrait alors à sa charge les frais de déplacement et, le cas échéant, d'hébergement.

La direction tiendra informée les organisations syndicales de la disponibilité effective de la ou des personnes concernées, étant rappelé que celles-ci devront avoir reçu l'accord préalable de leur employeur pour assister aux réunions de l'Instance paritaire.

Les membres extérieurs à l'Instance paritaire ont une voix simplement consultative et ne participent donc pas aux votes en vue de l'adoption des avis et recommandations de l'Instance paritaire.

### 3. Suivi de l'information des membres de l'Instance paritaire

Entre les réunions semestrielles, une information est adressée aux Délégués Syndicaux Groupe France s'il venait à être envisagé un projet de mise en location-gérance ou en franchise d'un établissement intégré de l'une des sociétés entrant dans le champ d'application du présent accord/ Dans ce cas et suivant la nature du projet, l'organisation d'une réunion extraordinaire de l'Instance paritaire pourra alors être décidée en concertation entre la Direction et les Délégués Syndicaux Groupe France. Cette réunion paritaire ne sera alors composée que des membres titulaires de l'Instance paritaire tel que prévus à l'article 3 ci-avant.

### 4. Communication auprès des collaborateurs concernés

A l'issue de la réunion de l'instance paritaire au cours de laquelle les magasins faisant l'objet d'un projet de mise en location gérance ou en franchise auront été annoncés, la Direction, afin de répondre à un besoin d'information des collaborateurs et après avoir informé par tout moyen , l'ensemble des élus du CSE des établissements concernés, met en place des réunions d'échanges avec les collaborateurs des magasins concernés afin de leur présenter la procédure à venir et les différents dispositifs d'accompagnement social existants.

## ARTICLE CINQ : DURÉE DE L'ACCORD

Le présent accord collectif de groupe à durée déterminée est conclu pour une période de 5 ans à compter de sa date de signature.

Il cessera d'être applicable de plein droit à son échéance.

Cependant, 6 mois avant la date d'échéance du présent accord, les parties se réuniront pour dresser un bilan de son fonctionnement et, le cas échéant, envisager sa reconduction ou la conclusion d'un nouvel accord pour une nouvelle durée déterminée.

**ARTICLE SIX : RÉVISION**

Le présent accord collectif de Groupe pourra être révisé dans les conditions prévues aux articles L 2222-5 et L 2261-7-1 du Code du travail.

La demande de révision du présent accord collectif de groupe, qui peut intervenir à tout moment à l'initiative de l'une des parties habilitées à engager la procédure de révision, doit être notifiée par lettre recommandée avec avis de réception aux autres parties habilitées à engager la procédure de révision.

L'employeur et les organisations syndicales représentatives au niveau des sociétés concernées du groupe Carrefour en France se réuniront alors dans un délai d'un mois à compter de la réception de cette demande, afin d'envisager l'éventuelle conclusion d'un avenant de révision.

Seules les parties habilitées à engager la procédure de révision seront habilitées à signer un avenant de révision.

L'éventuel avenant portant révision de tout ou partie du présent accord se substituera de plein droit aux stipulations du présent accord qu'il modifiera.

**ARTICLE SEPT : NOTIFICATION, PUBLICITÉ, DÉPÔT ET FORMALITÉS D'INFORMATION**

Le présent accord a été signé le 12 juillet 2023

Il a été remis ou notifié, conformément à l'article L. 2231-5 du Code du travail, à l'ensemble des organisations syndicales représentatives au niveau du Groupe Carrefour en France.

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.

Fait à Massy, le 12 Juillet 2023

## Article 10.7. ACCORD RELATIF AU RENOUVELLEMENT DU COMITÉ DE GROUPE FRANÇAIS CARREFOUR DU 29 NOVEMBRE 2024

Entre CARREFOUR SA, prise en la personne de son représentant qualifié, Madame Marie-Hélène CHAVIGNY, Directrice des Ressources Humaines Opérations France et Relations Sociales France et Groupe,

d'une part,

et les Organisations syndicales ci-dessous désignées et représentées par leurs représentants dûment mandatés à cet effet :

- La Fédération des Services / CONFÉDÉRATION FRANCAISE DEMOCRATIQUE DU TRAVAIL (C.F.D.T.), Représentée par Monsieur Erwanig LE ROUX, Délégué syndical Groupe France,
- La CSFV / CONFÉDÉRATION FRANÇAISE DES TRAVAILLEURS CHRÉTIENS (C.F.T.C.), Représentée par Jean-Christophe BREVIERE, dûment habilité,
- La CONFÉDÉRATION FRANCAISE DE L'ENCADREMENT / CONFÉDÉRATION GÉNÉRALE DES CADRES (SNEC - C.F.E. / C.G.C.), Représentée par Monsieur Yannick TRICO, Délégué syndical Groupe France,
- La Fédération du Commerce et de la Distribution / CONFÉDÉRATION GÉNÉRALE DU TRAVAIL (C.G.T.), Représentée par Madame Zohra DIRHOUSSI, Déléguée syndicale Groupe France,
- La F.G.T.A./FORCE OUVRIERE (F.G.T.A./F.O.),Représentée par Monsieur Cyril BOULAY, Délégué syndical Groupe France,
- La CONFÉDÉRATION AUTONOME DU TRAVAIL (CAT), Représentée par Monsieur Eric FRANCESE, dûment habilité,
- L'UNION SYNDICALE SOLIDAIRES (SUD), Représentée par Madame Mohammed SAIDI, dûment habilité,
- La Fédération des Commerces et des Services UNSA (UNSA), Représentée par Monsieur Frédéric POIGNANT, dûment habilité,
- LE SYNDICAT AGIR AUTREMENT (AA), Représenté par Magali HERITIER, dûment habilitée,

D'autre part,

**PRÉAMBULE**

Le présent accord s'inscrit dans la volonté commune, depuis de nombreuses années, de la Direction du groupe et des organisations syndicales de négocier les conditions de mise en place du Comité de Groupe français CARREFOUR, en application des articles L. 2331-1 et suivants du Code du travail.

En dernier lieu, le Comité de Groupe français CARREFOUR a été renouvelé par accord du 11 juin 2020, conclu pour une durée de 4 ans à compter du 1er janvier 2020.

Afin de tenir compte des élections des Comités Sociaux et Économiques des sociétés relevant du champ d'application de l'accord, toujours en cours au 31 décembre 2023 pour certaines d'entre elles, l'échéance des mandats des membres du Comité de Groupe a été prorogée jusqu'au 31 décembre 2024 par avenant du 12 décembre 2023.

C'est dans ce contexte que la Direction et les partenaires sociaux ont conclu le présent accord collectif relatif au renouvellement du Comité de Groupe français CARREFOUR, afin de déterminer sa composition et ses modalités de fonctionnement pour la période du 1er janvier 2025 au 31 décembre 2028.

A cet effet, les organisations syndicales ayant obtenu, lors du dernier cycle électoral, au moins un élu dans un CSE d'une entreprise du groupe, ont été invitées à négocier le présent accord collectif par courrier en date du 15 octobre 2024.

Au terme de la réunion de négociation intervenue le 5 novembre 2024, les parties ayant souhaité participer à la négociation ont conclu le présent accord et l'ont soumis à signature.

## ARTICLE 1 : MISSIONS DU COMITÉ DE GROUPE FRANCAIS

Le Comité de Groupe français CARREFOUR est une instance d'information et de dialogue social destinée à favoriser l'échange de vues entre la Direction et les partenaires sociaux au niveau du groupe en France.

Conformément à l'article L. 2332-1 du Code du travail, le Comité de Groupe français CARREFOUR reçoit des informations sur l'activité, la situation financière, l'évolution et les prévisions d'emploi annuelles ou pluriannuelles et les actions éventuelles de prévention envisagées compte tenu de ces prévisions, dans le Groupe et dans chacune des entreprises qui le composent. Il reçoit communication, lorsqu'ils existent, des comptes et du bilan consolidés ainsi que du rapport du commissaire aux comptes correspondant. Il est informé, dans ces domaines, des perspectives économiques du Groupe pour l'année à venir. Les avis rendus dans le cadre de la procédure fixée à l'article L. 2312-24 lui sont communiqués.

Conformément à l'article L. 2332-2 du Code du travail, en cas d'annonce d'offre publique d'acquisition portant sur l'entreprise dominante d'un groupe, l'employeur de cette entreprise en informe immédiatement le Comité de Groupe français CARREFOUR. Sont alors appliquées, au niveau du Comité de Groupe français CARREFOUR, les dispositions prévues aux articles L. 2312-42 à L. 2312-46 pour le Comité Social et Économique. Le respect de ces dispositions dispense des obligations définies aux articles L. 2312-42 et suivants pour les Comités Sociaux et Économiques des sociétés appartenant au Groupe.

En complément, le Comité de Groupe français CARREFOUR est informé régulièrement sur les évolutions technologiques majeures développées au sein du Groupe en France.

## ARTICLE 2 : CHAMP D'APPLICATION

### 2.1 Périmètre du Groupe

Pour le renouvellement du Comité de Groupe français CARREFOUR, les parties reconnaissent comme entrant dans le périmètre du Groupe les sociétés constituant le Groupe au titre de l'article L. 2331-1 du Code du travail et dont la liste constitue l'annexe 1 du présent accord.

### 2.2 Modification ultérieure du périmètre du Groupe

Toute société qui cesserait d'appartenir au Groupe par application des dispositions de l'article L. 2331-1 du Code du travail pendant la durée du présent accord ne serait plus représentée au Comité de Groupe français dès la date de constatation de la

fin de cette appartenance. Dans ce cas, une information préalable est donnée au Comité Social et Économique de ladite société.

Toute société entrant dans le Groupe pendant la durée du présent accord, en établissant avec la société dite dominante, de façon directe ou indirecte, les relations définies à l'article L. 2331-1 du Code du travail, sera représentée au Comité de Groupe français lors de son renouvellement et prise en compte pour l'établissement de l'accord à intervenir pour ce renouvellement.

**ARTICLE 3 : COMPOSITION DU COMITÉ DE GROUPE FRANÇAIS CARREFOUR - DÉSIGNATION - DURÉE DU MANDAT**

**3-1 Composition du Comité de Groupe français CARREFOUR**

Le Comité de Groupe français CARREFOUR comprend une délégation patronale et une délégation salariale.

La délégation patronale est constituée par le représentant dûment habilité du Groupe en France, assisté de deux personnes de son choix ayant voix consultative. Ces personnes appartiennent nécessairement à l'une des sociétés du Groupe, au titre de l'article L. 2331-1 du Code du travail.

La délégation salariale est constituée par des membres titulaires et par des membres suppléants. Elle est complétée par un représentant syndical.

**3-2 Désignation des représentants au Comité de Groupe français CARREFOUR**

Les membres titulaires et suppléants de la délégation sont désignés par les Organisations syndicales de salariés parmi leurs élus, titulaires ou suppléants, aux Comités Sociaux et Économiques d'établissement ou d'Entreprise de l'ensemble des entreprises du Groupe telles que définies à l'article 2.1 ci-avant et à partir des résultats des dernières élections.

Chaque Organisation syndicale peut désigner, dans les conditions définies à l'article 4 ci-après, un ou plusieurs suppléants qui seront appelés à remplacer leurs représentants titulaires au Comité de Groupe français, en cas de perte de mandat ou d'indisponibilité occasionnelle du titulaire.

La suppléance n'emporte pas l'assistance permanente aux réunions du Comité de Groupe français, les suppléants n'assistant aux réunions qu'en l'absence des titulaires mais pouvant néanmoins assister aux séances préparatoires.

Il appartient à chacune des Organisations syndicales d'organiser un système pertinent de désignation des suppléants ainsi que de remplacement des titulaires indisponibles, au sein du même collège. Toutefois, un titulaire du deuxième collège peut être remplacé par un suppléant du troisième collège et un titulaire du troisième collège peut être remplacé par un suppléant du deuxième collège, en cas d'indisponibilité des suppléants inscrits au sein du collège d'appartenance du titulaire absent. Afin de faciliter la bonne organisation des réunions, la Direction des Relations Sociales France et Groupe adresse pour information la convocation, l'ordre du jour et le procès-verbal des réunions aux membres suppléants désignés par les Organisations syndicales.

La représentativité des organisations syndicales au niveau du groupe est appréciée à la date de renouvellement du Comité de Groupe français CARREFOUR.

Chaque Organisation syndicale ayant valablement désigné des représentants du personnel au comité de groupe pourra en outre désigner un représentant syndical.

Il sera désigné parmi les salariés titulaires d'un mandat électif ou désignatif affilié à l'Organisation syndicale. Destinataire des documents adressés aux membres titulaires et suppléants du Comité de Groupe français, le représentant syndical siégera aux réunions du Comité de Groupe français avec voix consultative.

Chaque Organisation syndicale notifiera dès que possible et au plus tard dans les dix jours calendaires qui suivent la conclusion du présent accord, le nom des représentants qu'elle désigne, en qualité de titulaires, de suppléants ou encore de représentant syndical en précisant l'établissement auquel ils appartiennent, l'adresse mail à laquelle ils souhaitent être contactés, et,

- pour les titulaires et suppléants, la nature et la date de leur mandat au sein des Comités Sociaux et Économiques d'établissement ou d'Entreprise,

- pour le représentant syndical, la nature et la date de son mandat électif ou désignatif affilié à l'Organisation syndicale concernée.

Si un représentant cessait d'appartenir à l'une des sociétés du Groupe en France ou perdait sa qualité de représentant notamment par la perte de son mandat d'élu à un Comité Social et Économique, il perdrait automatiquement et immédiatement son mandat au sein du Comité de Groupe. Les Organisations syndicales auront alors la faculté, pour la durée du mandat restant à courir, de procéder au remplacement de ce représentant : soit en faisant appel à un suppléant, et en ce cas, il sera procédé à la désignation d'un nouveau suppléant par l'Organisation syndicale concernée, soit en désignant un nouveau membre titulaire pour la durée du mandat restant à courir.

L'Organisation syndicale devra notifier cette désignation à la Direction des Relations Sociales France et Groupe, avant la prochaine réunion du Comité de Groupe français, par lettre recommandée avec accusé de réception. La Direction des Relations Sociales France et Groupe en informera dès réception le Secrétaire du Comité de Groupe français ainsi que les représentants syndicaux au Comité de Groupe désignés par chaque Organisation syndicale.

**3-3 Durée du mandat**

La durée du mandat est de 4 ans courant à compter de la date d'effet de l'accord. Il s'agit de la durée pendant laquelle la composition du Comité de Groupe français et la répartition des sièges entre les Organisations syndicales et les collèges sont maintenues.

**ARTICLE 4 : NOMBRE ET RÉPARTITION DES SIÈGES ENTRE LES COLLÈGES**

Compte tenu de l'importance du Groupe Carrefour en France, le nombre des membres de la délégation salariale est arrêté à 30 sièges titulaires.

Conformément à l'article L. 2333-4 du Code du travail, ces 30 sièges sont répartis entre les collèges électoraux proportionnellement à leur importance numérique.

Lorsqu'une société a constitué un Comité Social et Économique avec moins de trois collèges, ou des collèges dont la composition diffère de celle prévue pour les collèges légaux, les parties conviennent d'affecter le ou les collèges concernés dans leur entièreté à l'un des trois collèges légaux en fonction de leur composition majoritaire

Sur la base de la situation dans les sociétés du Groupe en France constatée au 15 octobre 2024, la répartition est la suivante

- Premier collège « Ouvriers-employés » : 25 membres titulaires

- Deuxième collège « Agents de maitrise et assimilés » : 2 membres titulaires

- Troisième collège « Cadres » : 3 membres titulaires

Conformément à l'article L. 2333-4 du Code du travail, dans chaque collège, les sièges à pourvoir sont répartis entre les Organisations syndicales proportionnellement à leur nombre d'élus (titulaires et suppléants) aux Comités Sociaux et Économiques d'Entreprise ou d'établissement lors des dernières élections antérieures au 15 octobre 2024.

Le nombre de suppléants visés à l'article 3.2 ci-avant est égal à la moitié du nombre de titulaires attribué à chaque Organisation syndicale, apprécié par collège, arrondi au nombre supérieur, et au moins égal à 1. Les suppléants sont désignés par chaque Organisation syndicale au sein de leur collège d'appartenance, à l'exception des suppléants des deuxième et troisième collèges, qui peuvent indifféremment appartenir à l'un ou l'autre des collèges précités.

**ARTICLE 5 : FONCTIONNEMENT**

Le Comité de Groupe français se réunit en formation plénière deux fois par an, un jour et demi par semestre, sur convocation de son Président.

En cas de circonstances particulières (difficulté liée aux transports, épisode de pollution, épidémie, pandémie, intempérie exceptionnelle, menace de troubles à l'ordre public, etc.) empêchant la tenue d'une réunion du Comité de Groupe en présentiel, celle-ci se fera en visioconférence dans les conditions prévues à l'article L. 2334-2 du Code du travail.

Afin de développer et pérenniser la qualité des échanges au sein de cette instance, un membre du Comité Exécutif France participe au moins une fois par an à l'une des réunions plénières du Comité de Groupe français

Chaque Organisation syndicale peut organiser, avant la réunion plénière, une réunion préparatoire d'une demi-journée avec les membres titulaires et suppléants de sa délégation et son représentant syndical. La Direction mettra à disposition un lieu de réunion pour les délégations qui en communiqueront le besoin auprès de la Direction des Relations Sociales France et Groupe dans un délai de deux semaines précédant les réunions du Comité de Groupe français. En complément, une réunion préparatoire commune à l'ensemble des organisations pourra être tenue. La Direction mettra alors à disposition le lieu prévu pour la séance plénière.

Lors de sa première réunion suivant la date d'application du présent accord, le Comité de Groupe français procède à l'élection à la majorité des voix d'un Secrétaire parmi les membres titulaires de la délégation salariale

L'ordre du jour de la première réunion qui suit le renouvellement du Comité de Groupe français est établi par le Président et le Secrétaire en titre à la date d'échéance de l'accord précédent

L'ordre du jour des réunions est arrêté par le Président et le Secrétaire.

Les délégations communiquent au Secrétaire du Comité de Groupe français ainsi qu'à la Direction des Relations Sociales France et Groupe, au moins 30 jours avant la réunion du Comité les points qu'elles souhaitent voir porter à l'ordre du jour. Leur inscription à l'ordre du jour fera l'objet d'une concertation entre le Président et le Secrétaire.

L'ordre du jour est communiqué, accompagné le cas échéant de tous documents utiles, aux membres du Comité au moins 15 jours avant la réunion. La date de la réunion aura été fixée par le Président et annoncée aux membres du Comité au moins un mois à l'avance, sauf circonstances exceptionnelles, auquel cas ce délai pourra être réduit à 15 jours avant la réunion.

Afin de préparer dans de bonnes conditions la réunion du Comité de Groupe français, la Direction adressera à ses membres, dans un délai raisonnable avant la réunion, une documentation complémentaire qui pourra prendre la forme de documents de présentation. Il est rappelé que les documents communiqués à cet effet et notamment ceux en lien avec la présentation des bilans financiers et sociaux ont un caractère confidentiel et n'ont pas vocation à être diffusés.

**ARTICLE 6 : COMMISSIONS**

Une **commission d'examen des comptes** est constituée. Elle est composée d'un représentant par Organisation syndicale, désigné par celle-ci parmi les membres titulaires, suppléants ou représentants syndicaux du Comité de Groupe français

La commission se réunit dans le mois précédant la réunion du Comité de Groupe français au cours de laquelle est effectué l'examen des comptes.

Le Secrétaire du Comité de Groupe est membre de droit de la commission.

Une **commission d'information Solidarité Logement** est constituée. Elle est composée d'un représentant par Organisation syndicale, désigné par celle-ci parmi les membres titulaires, suppléants ou représentants syndicaux du Comité de Groupe français, ainsi que d'un même nombre de représentants des entreprises parties prenantes à ce budget et des responsables d'Action Logement

La commission se réunit dans le mois précédant la réunion du Comité de Groupe français au cours de laquelle est présenté le bilan annuel de l'emploi du budget de solidarité Logement

Cette commission a pour finalité l'examen de l'emploi du budget mutualisé de solidarité pris sur la participation de l'employeur à l'effort de construction (PEEC / PEAEC) auprès d'Action logement et la définition des critères d'éligibilité à ce budget d'aide exceptionnelle en matière de logement

**Une commission Diversité** est constituée. Elle est composée d'un représentant par Organisation syndicale, désigné par celle-ci parmi les membres titulaires, suppléants ou représentants syndicaux du Comité de Groupe français. La commission se réunit une fois par an

Les parties conviennent que les membres des commissions listées ci-dessus auront la possibilité de participer, à titre exceptionnel, en visioconférence aux réunions des commissions. Ils devront en avertir la Direction des Relations Sociales France et Groupe en amont de la réunion.

**ARTICLE 7 : MOYENS**

Le Secrétaire du Comité de Groupe français dispose d'un crédit d'heures spécifique alloué dans le cadre de sa mission de 40 heures par an (20 heures par semestre).

En cas de réunion exceptionnelle du Comité de Groupe, le Secrétaire bénéficiera d'un crédit d'heures supplémentaire de 10 heures par réunion.

En début de mandature, le Secrétaire du Comité de Groupe se verra attribué un ordinateur portable ainsi qu'un téléphone portable qu'il pourra utiliser dans le cadre de ses attributions liées à son poste de Secrétaire

Par ailleurs, le Secrétaire aura la possibilité de se déplacer deux journées par an maximum, dans un magasin de la société Carrefour Hypermarchés, dans un magasin de la société Cora, dans un magasin de la société CSF et dans un entrepôt de la société Carrefour Supply Chain, sous réserve d'en informer la Direction des Relations Sociales France et Groupe en respectant un délai de prévenance d'un mois. Le temps passé sera pris sur les heures de délégation prévu à ci-dessus.

Chaque représentant syndical désigné dans le cadre du présent accord dispose d'un crédit d'heures de délégation spécifique alloué dans le cadre de sa mission de 20 heures par an (10 heures par semestre).

Chaque Organisation syndicale ayant valablement désigné des représentants du personnel au Comité de Groupe français dispose d'un crédit d'heures (ou de jours pour les cadres en forfait jours) de délégation annuel égal au nombre de titulaires plus le représentant syndical, multiplié par 21 heures (ou 3 journées pour les cadres en forfait jours). Le crédit d'heures ou de jours de délégation annuel de chaque Organisation syndicale figure en Annexe 3 du présent accord. La Direction des Relations Sociales France et Groupe doit être informée en amont de l'utilisation de ce crédit d'heures ou de jours de délégation, au

moyen du formulaire en Annexe 4 du présent accord, à remplir par le Délégué Syndical de Groupe ou un représentant de l'Organisation syndicale.

Ce crédit d'heures ou de jours est destiné à préparer les réunions du Comité ou à participer à des formations organisées par l'Organisation syndicale sur les règles d'organisation et de fonctionnement du Comité de Groupe français.

En outre, le temps passé par les représentants du personnel aux réunions du Comité de Groupe français, aux séances préparatoires ainsi qu'à la participation aux commissions est rémunéré comme temps de travail effectif par l'entreprise ou l'établissement qui les emploie

Les temps de transport nécessités par ces réunions sont rémunérés conformément aux dispositions en vigueur dans la société d'appartenance de chaque représentant concerné pour les déplacements prévus en réunion de Comité Sociaux et Économiques d'Entreprise ou de Comité Social et Économique Central d'Entreprise

La prise en charge des frais de transport et de séjour des membres du Comité de Groupe français est assurée par la Direction de leur entreprise (ou établissement) sur la base de la procédure « Frais professionnels » définie par la Direction du Groupe. Toutefois, pour les trajets de plus de 400 kilomètres aller ou retour, le remboursement des frais d'avion en classe " économique " pourra intervenir sur justificatif.

- Les réservations de billets d'avion ou de train seront effectuées par la Direction de leur établissement (ou entreprise).

- Les réservations de chambres d'hôtel seront effectuées par la Direction des Relations Sociales France et Groupe à la demande de chaque délégation. Ces demandes seront adressées par mail au minimum 1 mois avant la date prévue pour la réunion et devront préciser les noms des bénéficiaires et les dates de réservation souhaitées. Lors de la première réunion du Comité de Groupe français suivant la conclusion du présent accord, la Direction des Relations Sociales France et Groupe adressera par mail à chacun des membres du Comité de Groupe français un exemplaire de la procédure « Frais professionnels ».

Par ailleurs, la Direction prendra en charge les coûts pédagogiques d'une formation socio-économique d'une durée de 5 jours maximum pour l'ensemble des représentants titulaires et suppléants ainsi que les Représentants Syndicaux dûment désignés, formation suivie dans l'année de leur désignation. Le temps passé à cette formation est rémunéré comme temps de travail effectif par l'entreprise ou l'établissement qui les emploie.

**ARTICLE 8 : ETABLISSEMENT DES PROCÈS-VERBAUX**

Après chaque réunion du Comité de Groupe, un compte rendu est adressé à l'ensemble des membres au moins deux mois avant la réunion au cours de laquelle il sera approuvé.

Lors de la réunion suivante, le compte rendu est soumis à l'approbation des membres du Comité de Groupe et est ensuite adressé en tant que procès-verbal à l'ensemble des membres du Comité de Groupe ainsi qu'à un représentant de chaque organisation syndicale signataire du présent accord et non représentée au Comité de Groupe et ayant au moins un élu CSE dans le Groupe. Ce représentant sera choisi parmi les élus CSE de l'organisation syndicale concernée qui en informera la Direction des Relations Sociales France et Groupe par mail en précisant son nom et son adresse mail.

Le compte rendu et le procès-verbal de chaque réunion sont établis avec l'appui d'un prestataire (physique ou digital) par le Secrétaire du Comité. Le procès-verbal est signé conjointement par le Président et le Secrétaire.

Le procès-verbal est adressé dans un délai d'un mois maximum après son approbation.

Le temps passé par le Secrétaire à la rédaction du procès-verbal lui est rémunéré comme temps de travail effectif dans la limite de 8 heures par séance donnant lieu à procès-verbal.

**ARTICLE 9 : DISPOSITIONS FINALES**

**ARTICLE 9.1 : Durée**

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de quatre ans, avec prise d'effet au 1er janvier 2025

A l'arrivée de son terme, son application cessera automatiquement.

**ARTICLE 9.2. Révision**

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 signataires.

La Direction et les Organisations syndicales représentatives se réuniront alors dans un délai d'un mois à compter de la réception de cette demande, afin d'envisager l'éventuelle conclusion d'un avenant de révision.

Seules les parties signataires du présent accord, ou celles qui y auront adhéré par la suite, seront habilitées à signer l'avenant de révision.

L'éventuel avenant de révision se substituera de plein droit aux dispositions du présent accord.

**ARTICLE 9.3 : Dépôt et Publicité**

Le présent accord sera notifié à l'ensemble des organisations syndicales intéressées.

Il sera en outre :

- remis en un exemplaire original au secrétariat-greffe du Conseil de prud'hommes de son lieu de conclusion ;

- déposé en deux versions électroniques sur la plateforme de téléprocédure du ministère du travail, accords-depot.travail.gouv.fr, dont une version intégrale au format .pdf et une version publiable au format .docx, de laquelle sera supprimée toute mention de nom, prénom, paraphe ou signature de personnes physiques.

  Les Parties rappellent qu'en application de l'article L. 2231-5-1 du Code du travail, tout ou partie du présent accord pourra ne pas faire l'objet d'une publication en cas d'accord postérieur en ce sens ou de décision unilatérale du Groupe d'occulter les éléments portant atteinte à ses intérêts stratégiques ;

- mis à disposition et affiché dans les lieux de travail concernés.

Fait à Massy, en 15 exemplaires le 29 novembre 2024.

**Pour la Direction,**

Madame Marie-Hélène CHAVIGNY, Directrice des Ressources Humaines Opérations France et Relations Sociales France et Groupe,

**Pour les Organisations syndicales,**

- La Fédération des Services / CONFÉDÉRATION FRANCAISE DEMOCRATIQUE DU TRAVAIL (C.F.D.T.), représentée par Monsieur Luc TROUILLER, dûment habilité,
- La CSFV / CONFÉDÉRATION FRANCAISE DES TRAVAILLEURS CHRÉTIENS (C.F.T.C.), Représentée par Monsieur Jean Christophe BREVIERE, dûment habilité,
- La CONFÉDÉRATION FRANCAISE DE L'ENCADREMENT / CONFÉDÉRATION GÉNÉRALE DES CADRES (SNEC - C.F.E./C.G.C.), représentée par Monsieur Yannick TRICO, Délégué syndical Groupe France,
- La Fédération du Commerce et de la Distribution / CONFÉDÉRATION GÉNÉRALE DU TRAVAIL (C.G.T.), représentée par Madame Zohra DIRHOUSSI, Déléguée syndicale Groupe France,
- La F.G.T.A./FORCE OUVRIERE (F.G.T.A./F.O.), représentée par Monsieur Cyril BOULAY, Délégué syndical Groupe France,
- La CONFÉDÉRATION AUTONOME DU TRAVAIL (CAT), représentée par Monsieur Eric FRANCESE, dûment habilité,
- L'UNION SYNDICALE SOLIDAIRES (SUD), représentée par Mohammed SAIDI, dûment habilité,
- La Fédération des Commerces et des Services UNSA (UNSA), représentée par Monsieur Frédéric POIGNANT, dûment habilité,
- Le SYNDICAT AGIR AUTREMENT (AA), représenté par Madame Magali HERITIER, dûment habilitée,

**Annexe 1 - Liste des sociétés appartenant au périmètre du Groupe Carrefour France au titre de l'article L. 2331-1 du Code du travail :**

**Sociétés occupant du personnel à la date de conclusion du présent Accord :**

| | |
|---|---|
| ALTOP | DISTRIVAL |
| ANTIDIS | ELITOP |
| BELLEVUE DISTRIBUTION | ESTOP |
| BH-MANN | ETABLISSEMENTS LUCIEN LAPALUS ET FILS |

| | |
|---|---|
| CARDADEL | FINIFAC |
| CARIMA | FONMARTOP |
| CARMA | GAMACASH |
| CARMATOP | GEILEROP |
| CARREFOUR ADMINISTRATIF France | GENEDIS |
| CARREFOUR BANQUE | GREENWEEZ |
| CARREFOUR DRIVE | INTERDIS |
| CARREFOUR EUROPE TRADING | LACETOP |
| CARREFOUR FRANCE | LOCATOP |
| CARREFOUR HYPERMARCHÉS | LYBERNET |
| CARREFOUR IMPORT | MAISON JOHANÈS BOUBÉE |
| CARREFOUR LIVRE CHEZ VOUS LOGISTIQUE | MONTEL DISTRIBUTION |
| CARREFOUR MANAGEMENT | NORTOP |
| CARREFOUR MARCHANDISES INTERNATIONALES | PACENTOP |
| CARREFOUR MONACO | PANATOP |
| CARREFOUR PARTENARIAT INTERNATIONAL | PARLITOP |
| CARREFOUR PROPERTY GESTION | PARSEVRES |
| CARREFOUR PROXIMITE FRANCE | POTAGER CITY |
| CARREFOUR SERVICES CLIENTS | PROVERA FRANCE |
| CARREFOUR SUPPLY CHAIN | SETOP |

| | |
|---|---|
| CARREFOUR SYSTEMES D'INFORMATION | SO BIO |
| CARREFOUR VOYAGES | SO BIO SEVRES |
| CENTRE DE FORMATION ET COMPETENCES | SOCIÉTÉ DES NOUVEAUX HYPERMARCHÉS |
| CLAIREFONTAINE | SOCIÉTÉ LUDIS |
| COLOTOP | SODIMODIS HYPERMARCHÉ |
| CORA | SODITRIVE |
| COVIAM 8 | SOFALINE |
| COVICAR 2 | STENN |
| COVICAR 71 | SUPERADOUR |
| COVICAR 72 | SUPERMARCHÉS MATCH |
| CSF | VALITOP |
| CARREFOUR FINANCE | VEZERE DISTRIBUTION |
| DISPARAM | |

**Sociétés n'occupant pas de personnel à la date de conclusion du présent Accord :**

| | |
|---|---|
| ABREDIS | IMMOBILIERE PROXI |
| AMANIE | IMMOCYPRIEN |
| AZC MARMIN | IMMODIS |
| BASLY DISTRIBUTION | LA CROIX VIGNON |
| BEAUVAIS DIS | LA FINANCIERE PASS |

| | |
|---|---|
| BLO DISTRIBUTION | LA FONCIERE GIRAUDAIS |
| BOUZAR | LALAUDIS |
| BRINGO France | LANN KERGUEN |
| BRINGO INTERNATIONAL | LAUVA DISTRIBUTION |
| BRUNIEDIS | LESCHENES |
| CANDIS | LINAEL DISTRIBUTION |
| C.DICAR | LOGIDIS |
| C.DIS | LOVADIS |
| C.S.V | MAGIDIS |
| CARAUTOROUTES | MATOLIDIS |
| CARFIDIS | MENHIR |
| CARFUEL | MLP |
| CARGO INVEST | MONDELANGE EXPASION |
| CARGO PROPERTY DEVELOPMENT | NASOCA |
| CARIBE | NOOPART |
| CARMAVIE | NOSAEL |
| CARRE D'OR DISTRIBUTION | OVIDIS |
| CARREFOUR DÉVELOPPEMENT URBAIN | PACALY |
| CARREFOUR FRANCE PARTICIPATIONS | PARCUEIL |
| CARREFOUR OMNICANAL | PASDEL |
| CARREFOUR PROPERTY FRANCE | PAVIDIS |

| | |
|---|---|
| CARREFOUR SERVICES FACTORY | PHIVETOL |
| CARREFOUR STATIONS SERVICE | PROFIDIS |
| CENTRE D'ACTIVITES DE DRAGUIGNAN SALAMANDRIER (C.A.D.S) | PROVERA MEDIA |
| CLAIRE PERTUS | PROXIMITY MAGINOT |
| COFLEDIS | PUECH ECO |
| COMPAGNIE D'ACTIVITE ET DE COMMERCE INTERNATIONAL - CACI | RECORD EXPANSION |
| CORDIS | REGA LOGISTIQUE |
| COSALCIA | REGA TRANSPORTS SERVICES |
| COVICAR 44 | SAFABE |
| COVICAR 60 | SAFETY |
| COVICAR 66 | SARAPO |
| COVICAR 67 | SARL DE SAINT HERMENTAIRE |
| COVICAR 68 | SARL ROYAL |
| COVICAR 69 | SARL JONO |
| COVICAR 70 | SALACA |
| COVICAR 73 | SAS LOUIS SEGUIN-ANGLET |
| CPD 1 | SCI AZIMMO |
| CPD 2 | SCI BGV1 |
| CRFP LOG INVEST | SCI LEGERE |
| CRFP 8 | SCI SAINT JOUAN NORD |

| | |
|---|---|
| CRFP 22 | SELIMA |
| CRFP 23 | SEVDIST |
| CRFP 24 | SEVRES DISTRIBUTION |
| CRFP 26 | SMARTECO |
| CRFP 27 | SOCIÉTÉ CIVILE IMMOBILERE DE SIAM |
| CRFP 28 | SOCIÉTÉ CIVILE IMMOBILIERE IMMO BACQUEVILLE |
| CRFP 29 | SOCIÉTÉ CIVILE IMMOBILIERE IMMO TOURNAY |
| CRFP 30 | SOCIÉTÉ CIVILE IMMOBILIERE LES HAUTS DE ROYA |
| CRFP 31 | SOCIÉTÉ CIVILE IMMOBILIERE LES TASSEAUX |
| CRFP 32 | SOCIÉTÉ CIVILE IMMOBILIERE LES VALLEES |
| CRFP NANTES | SOCIÉTÉ CIVILE IMMOBILIERE MAXIMOISE DE CREATION |
| CRFP SARTROUVILLE | SOCIÉTÉ CIVILE IMMOBILIERE RESSONS |
| CRFP VESTA PROPERTY | SOCIÉTÉ CIVILE IMMOBILIERE SIGOULIM |
| CRH FRANCHISE | SOCIÉTÉ D'ALIMENTATION MODERNE – SAM |
| DAUPHINOISE DE PARTICIPATIONS | SOCIÉTÉ DE LA GROSSE HAYE |
| DE LA FONTAINE | SOCIÉTÉ D'EXPLOITATION AMIDIS ET COMPAGNIE |
| DELMAS | SOCIÉTÉ MODERNE DE DISTRIBUTION MAISON VIZET-FABRE |

| | |
|---|---|
| DELPAREF | SOCIÉTÉ MONTELEROISE DE DISTRIBUTION – SOMONTDIS |
| DES CALLOUETS | SODILIM |
| DIANEDIS | SODISAL |
| DOREL | SOCIÉTÉ POUR LE FINANCEMENT DE LA DISTRIBUTION MODERNE (SOFIDIM) |
| FINANCIERE RSV | SOVAL |
| FONCIMAG | STELAUR |
| FORUM DÉVELOPPEMENT | SUPERDIS |
| GSMC | TIADIS |
| GUYENNE ET GASCOGNE | VALLON DISTRIBUTION |
| GVTIMM | VAN-K |
| HERMIES DISTRIBUTION | VILLES ET COMMERCES |
| HYPERADOUR | VIZEGU |
| IMMO ARTEMARE | ZORMAT |
| IMMOBILIERE CARREFOUR | |

**Annexe 2 – Détail des calculs pour l'attribution des sièges**

| **SITUATION ELECTORALE AU 29 NOVEMBRE 2024** |
|---|

| COLLÈGES | ORGANISATIONS SYNDICALES | NOMBRE D'ÉLUS AUX COMITÉS SOCIA ÉCONOMIQUES D'ETABLISSEMENT D'ENTREPRISE |
|---|---|---|
| Collège "Employés" | Agir Autrement | 10 |
| | C.A.T | 8 |
| | C.F.D.T | 823 |
| | C.F.E - C.G.C- SNEC | 3 |
| | C.F.T.C | 271 |
| | C.G.T | 733 |
| | F.G.T.A - F.O | 1502 |
| | FSR | 2,5 |
| | SCID | 25 |
| | SUD | 20 |
| | UNSA | 103,5 |
| Collège "Agents de Maîtris Assimilés" | Agir Autrement | 2 |
| | C.A.T | 0 |
| | C.F.D.T | 10 |
| | C.F.E - C.G.C- SNEC | 153 |
| | C.F.T.C | 5 |
| | C.G.T | 8 |

| | | |
|---|---|---|
| | F.G.T.A - F.O | 35,5 |
| | FSR | 0 |
| | SCID | 0 |
| | SUD | 0 |
| | UNSA | 3 |
| Collège "Cadres" | Agir Autrement | 0 |
| | C.A.T | 0 |
| | C.F.D.T | 8 |
| | C.F.E - C.G.C- SNEC | 658 |
| | C.F.T.C | 0 |
| | C.G.T | 5 |
| | F.G.T.A - F.O | 32,5 |
| | FSR | 0 |
| | SCID | 0 |
| | SUD | 0 |
| | UNSA | 2 |

| **Effectifs inscrits** | |
|---|---|
| Employés | 74 030 |
| AM | 5 507 |
| Cadres | 9 912 |
| Total | 89 449 |

| | |
|---|---|
| Nbre sièges à pourvoir | 30 |

| | |
|---|---|
| Nombre sièges Employés | 25 |
| Nombre sièges AM | 2 |
| Nombre sièges Cadres | 3 |

**RENOUVELLEMENT DU COMITÉ DE GROUPE: COLLÈGE EMPLOYÉS**

| | |
|---|---|
| Sièges à pourvoir | 25 |

| | |
|---|---|
| Agir Autrement | 10 |
| C.A.T | 8 |
| C.F.D.T | 823 |
| C.F.E - C.G.C- SNEC | 3 |
| C.F.T.C | 271 |
| C.G.T | 733 |
| F.G.T.A - F.O | 1502 |
| FSR | 2,5 |
| SCID | 25 |
| SUD | 20 |
| UNSA | 103,5 |
| TOTAL | 3 501 |

| | |
|---|---|
| Quotient électoral | 140,04 |

| | **Nombre d'élus** | **Élus/quotient** | **Sièges attribués** |
|---|---|---|---|

| | | | |
|---|---|---|---|
| Agir Autrement | 10 | 0,071 | 0 |
| C.A.T | 8 | 0,057 | 0 |
| C.F.D.T | 823 | 6,034 | 5 |
| C.F.E - C.G.C- SNEC | 3 | 0,021 | 0 |
| C.F.T.C | 271 | 1,935 | 1 |
| C.G.T | 733 | 5,077 | 5 |
| F.G.T.A - F.O | 1502 | 10,726 | 10 |
| FSR | 2,5 | 0,018 | 0 |
| SCID | 25 | 0,179 | 0 |
| SUD | 20 | 0,143 | 0 |
| UNSA | 103,5 | 0,739 | 0 |
| TOTAL | 3 501 | | **21** |

Application de la règle du plus fort reste

| | **Plus fort reste** | **Sièges attribués** |
|---|---|---|
| Agir Autrement | 0,071 | |
| C.A.T | 0,057 | |

| | | |
|---|---|---|
| C.F.D.T | 0,877 | 1 |
| C.F.E - C.G.C- SNEC | 0,021 | |
| C.F.T.C | 0,935 | 1 |
| C.G.T | 0,234 | |
| F.G.T.A - F.O | 0,726 | 1 |
| FSR | 0,018 | |
| SCID | 0,179 | |
| SUD | 0,143 | |
| UNSA | 0,739 | 1 |
| TOTAL | | 25 |

**COLLÈGE EMPLOYÉS**

| **NOMBRE DE SIÈGES TITULAIRES DÉFINITIVEMENT ATTRIBUÉS** | | |
|---|---|---|
| | **TITULAIRES** | **SUPPLÉANTS** |
| Agir Autrement | **0** | **0** |
| C.A.T | **0** | **0** |

| | | |
|---|---|---|
| C.F.D.T | **6** | **3** |
| C.F.E - C.G.C- SNEC | **0** | **0** |
| C.F.T.C | **2** | **1** |
| C.G.T | **5** | **3** |
| F.G.T.A - F.O | **11** | **6** |
| FSR | 0 | 0 |
| SCID | 0 | 0 |
| SUD | **0** | **0** |
| UNSA | **1** | **1** |
| TOTAL | **25** | **14** |

**RENOUVELLEMENT DU COMITÉ DE GROUPE:**
**COLLÈGE "AGENTS DE MAÎTRISE et ASSIMILES"**

| | |
|---|---|
| Sièges à pourvoir | 2 |

| | |
|---|---|
| Agir Autrement | 2 |
| C.A.T | 0 |
| C.F.D.T | 10 |
| C.F.E - C.G.C- SNEC | 153 |
| C.F.T.C | 5 |
| C.G.T | 8 |
| F.G.T.A - F.O | 35,5 |
| FSR | 0 |
| SCID | 0 |
| SUD | 0 |
| UNSA | 3 |
| TOTAL | 216,5 |

| | |
|---|---|
| Quotient électora | 108 |

| | **Nombre d'élus** | **Élus/quotient** | **Sièges attribués** |
|---|---|---|---|
| Agir Autrement | 2 | 0,018 | **0** |

| | | | |
|---|---|---|---|
| C.A.T | 0 | 0,000 | **0** |
| C.F.D.T | 10 | 0,092 | **0** |
| C.F.E - C.G.C- SNEC | 153 | 1,413 | **1** |
| C.F.T.C | 5 | 0,046 | **0** |
| C.G.T | 8 | 0,074 | **0** |
| F.G.T.A - F.O | 35,5 | 0,328 | **0** |
| FSR | 0 | 0,000 | **0** |
| SCID | 0 | 0,000 | **0** |
| SUD | 0 | 0,000 | **0** |
| UNSA | 3 | 0,028 | **0** |
| TOTAL | 216,5 | | **1** |

Application de la règle du plus fort reste

| | **Plus fort reste** | **Sièges attribués** |
|---|---|---|
| Agir Autrement | 0,018 | |
| C.A.T | 0,000 | |
| C.F.D.T | 0,092 | |

| | | |
|---|---|---|
| C.F.E - C.G.C- SNEC | 0,413 | **1** |
| C.F.T.C | 0,046 | |
| C.G.T | 0,074 | |
| F.G.T.A - F.O | 0,328 | |
| FSR | 0,000 | |
| SCID | 0,000 | |
| SUD | 0,000 | |
| UNSA | 0,028 | |
| TOTAL | | **1** |

| **COLLÈGE "AGENTS DE MAÎTRISE et ASSIMILES"** |
|---|

| **NOMBRE DE SIÈGES TITULAIRES DÉFINITIVEMENT ATTRIBUÉS** | | |
|---|---|---|
| | **TITULAIRES** | **SUPPLÉANTS** |
| Agir Autrement | | |
| C.A.T | | |
| C.F.D.T | | |

| | | |
|---|---|---|
| C.F.E - C.G.C- SNE | **2** | **1** |
| C.F.T.C | | |
| C.G.T | | |
| F.G.T.A - F.O | | |
| FSR | | |
| SCID | | |
| SUD | | |
| UNSA | | |
| TOTAL | **2** | **1** |

**RENOUVELLEMENT DU COMITÉ DE GROUPE: COLLÈGE CADRES**

| | |
|---|---|
| Sièges à pourvoir | 3 |

| | |
|---|---|
| Agir Autrement | 0 |
| C.A.T | 0 |
| C.F.D.T | 8 |

| | |
|---|---|
| C.F.E - C.G.C- SNEC | 658 |
| C.F.T.C | 0 |
| C.G.T | 5 |
| F.G.T.A - F.O | 32,5 |
| FSR | 0 |
| SCID | 0 |
| SUD | 0 |
| UNSA | 2 |
| TOTAL | 705,5 |

| | |
|---|---|
| Quotient électoral | 235,17 |

| | **Nombre d'élus** | **Élus/quotient** | **Sièges attribués** |
|---|---|---|---|
| Agir Autrement | 0 | 0,000 | **0** |
| C.A.T | 0 | 0,000 | **0** |
| C.F.D.T | 8 | 0,034 | **0** |

| | | | |
|---|---|---|---|
| C.F.E - C.G.C- SNEC | 658 | 2,798 | **2** |
| C.F.T.C | 0 | 0,000 | **0** |
| C.G.T | 5 | 0,021 | **0** |
| F.G.T.A - F.O | 32,5 | 0,138 | **0** |
| FSR | 0 | 0,000 | **0** |
| SCID | 0 | 0,000 | **0** |
| SUD | 0 | 0,000 | **0** |
| UNSA | 2 | 0,009 | **0** |
| TOTAL | 705,5 | | **2** |

Application de la règle du plus fort reste

| | **Plus fort reste** | **Sièges attribués** |
|---|---|---|
| Agir Autrement | 0,000 | |
| C.A.T | 0,000 | |
| C.F.D.T | 0,034 | |
| C.F.E - C.G.C- SNEC | 0,798 | **1** |
| C.F.T.C | 0,000 | |

| | | |
|---|---|---|
| C.G.T | 0,021 | |
| F.G.T.A - F.O | 0,138 | |
| FSR | 0,000 | |
| SCID | 0,000 | |
| SUD | 0,000 | |
| UNSA | 0,009 | |
| TOTAL | | **3** |

| **COLLÈGE "CADRE"** |
|---|

| **NOMBRE DE SIÈGES DÉFINITIVEMENT ATTRIBUÉS** | | |
|---|---|---|
| | **TITULAIRES** | **SUPPLÉANTS** |
| Agir Autrement | | |
| C.A.T | | |
| C.F.D.T | | |
| C.F.E - C.G.C- SNE | **3** | **2** |

| | | |
|---|---|---|
| C.F.T.C | | |
| C.G.T | | |
| F.G.T.A - F.O | | |
| FSR | | |
| SCID | | |
| SUD | | |
| UNSA | | |
| TOTAL | **3** | **2** |

| **RENOUVELLEMENT DU COMITÉ DE GROUPE** |
|---|

| **NOMBRE TOTAL DE SIÈGES TITULAIRES** |
|---|

| Organisations | Titulaires | | |
|---|---|---|---|
| | Employés | AM et assimilés | Cadres |
| Agir Autrement | | | |
| C.A.T | | | |
| C.F.D.T | 6 | | |
| C.F.E - C.G.C- SNEC | | 2 | 3 |
| C.F.T.C | 2 | | |
| C.G.T | 5 | | |
| F.G.T.A - F.O | 11 | | |
| FSR | | | |
| SCID | | | |
| SUD | | | |
| UNSA | 1 | | |
| TOTAL | 25 | 2 | 3 |

| NOMBRE TOTAL DE SIÈGES SUPPLÉANTS |
|---|

| | Employés | AM et assimilés et ca | Total |
|---|---|---|---|
| **Agir Autrement** | | | |
| **C.A.T** | | | |
| **C.F.D.T** | **3** | | |
| **C.F.E - C.G.C- SNEC** | | **3** | |
| **C.F.T.C** | **1** | | |
| **C.G.T** | **3** | | |
| **F.G.T.A - F.O** | **6** | | |
| **FSR** | | | |
| **SCID** | | | |
| **SUD** | | | |
| **UNSA** | **1** | | |
| **TOTAL** | **14** | **3** | **17** |

**Annexe 3 – Synthèse des crédits d'heures ou de jours de délégation annuel de chaque Organisation Syndicale**

**Rappel :** *Chaque Organisation syndicale ayant valablement désigné des représentants du personnel au Comité de Groupe français dispose d'un crédit d'heures (ou de jours pour les cadres en forfait jours) de délégation annuel égal au nombre de titulaires plus le représentant syndical, multiplié par 21 heures (ou 3 journées pour les cadres en forfait jours).*

| Syndicat | Nombre de titulaires | bre de représentant sy | mbre d'heures de délég |
|---|---|---|---|
| CFDT | 6 | 1 | 147 |
| CFTC | 2 | 1 | 63 |
| CGT | 5 | 1 | 126 |
| FO | 11 | 1 | 252 |
| SNEC | 5 | 1 | 126 |
| UNSA | 1 | 1 | 42 |

**Annexe 4 – Formulaire de répartition du crédit d'heures ou de jours de délégation annuel de chaque Organisation syndicale**

**Organisation Syndicale :** **Date** :

**Nombre d'heures du crédit annuel :**

| iciaire | é d'appartenance du bénéficiaire | concerné | re d'heures attribuées |
|---|---|---|---|
| | | | |
| | | | |
| | | | |
| | | | |
| | | | |
| | | | |

**Nombre d'heures utilisées sur le crédit annuel** :

**Solde restant** :

Signature du Délégué Syndical de Groupe

Ce document doit être adressé à la Direction des Relations Sociales France et Groupe

Article 10.8. ACCORD DE GROUPE UNANIME SUR LA PROROGATION DES MANDATS DES REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL AU COMITÉ DE GROUPE FRANÇAIS CARREFOUR DU 12 DÉCEMBRE 2023

**ACCORD DE GROUPE UNANIME SUR LA PROROGATION DES MANDATS DES REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL AU COMITÉ DE GROUPE FRANÇAIS CARREFOUR**

**ENTRE LES SOUSSIGNÉS :**

**Les Sociétés du Groupe CARREFOUR** entrant dans le périmètre de l'accord relatif au renouvellement du Comité de Groupe Français Carrefour du 11 juin 2020, représentées par Monsieur Nicolas MALLET, Directeur des Relations sociales

D'une part,

**ET**

L'ensemble des Organisations syndicales représentatives au niveau du Groupe désignées ci-dessous :

- La Fédération des Services / CONFEDERATION FRANCAISE DEMOCRATIQUE DU TRAVAIL (C.F.D.T.), représentée par Monsieur Sylvain MACE, Délégué Syndical Groupe France
- La CONFEDERATION FRANCAISE DE L'ENCADREMENT / CONFEDERATION GENERALE DES CADRES (C.F.E./C.G.C), représentée par Monsieur Yannick TRICO, Délégué Syndical Groupe France
- La Fédération du commerce et de la Distribution / CONFEDERATION GENERAL DU TRAVAIL (C.G.T.), représentée par Madame Zohra DIRHOUSSI, Déléguée Syndicale Groupe France,
- La F.G.T.A. / FORCE OUVRIERE (F.G.T.A./FO), représentée par Monsieur Cyril BOULAY, Délégué Syndical Groupe France

D'autre part,

Ci-après désignés ensemble « les Parties »,

## PRÉAMBULE

Le Comité de Groupe français Carrefour est régi par un accord collectif conclu le 11 juin 2020 pour une durée déterminée prenant fin le 31 décembre 2023.

Cet accord fixe la durée des mandats des membres du Comité de groupe à 4 ans à compter de la date d'effet dudit accord, de telle sorte que l'échéance des mandats en cours interviendra le 31 décembre 2023.

Les sociétés relevant du champ d'application de l'accord susmentionné ont entamé au cours de l'année 2023 la procédure de renouvellement de leur CSE.

La mise en place de ces nouveaux CSE ne sera pas achevée au sein de toutes les entités du groupe au 31 décembre 2023, et elle ne devrait pas l'être avant la fin du premier semestre 2024.

Dans ce contexte les Parties se sont réunies et ont considéré qu'il était souhaitable, avant de procéder au renouvellement du Comité de Groupe français Carrefour, que les élections pour le renouvellement du CSE de toutes les entités entrant dans le champ d'application de l'accord soient terminées.

En conséquence de quoi, les Parties ont décidé de proroger par un accord unanime les mandats des représentants du personnel au Comité de Groupe français CARREFOUR dans les conditions suivantes.

## ARTICLE 1 : PROROGATION DES MANDATS

Les mandats des représentants du personnel au Comité de Groupe français Carrefour sont prorogés jusqu'au 31 décembre 2024.

Durant la période de prorogation, les règles de fonctionnement du Comité de Groupe français Carrefour seront celles prévues par l'accord relatif au renouvellement du Comité de Groupe français Carrefour du 11 juin 2020, auxquelles les Parties se réfèreront en cas de besoin.

## ARTICLE 2 : DURÉE

Le présent accord, qui prendra effet au 1er janvier 2024, est conclu pour une durée déterminée correspondant à la durée de prorogation des mandats des représentants du personnel au Comité de Groupe Français Carrefour.

A l'arrivée de son terme, soit au 31 décembre 2024, son application cessera automatiquement.

## ARTICLE 3 : FORMALITÉS DE DÉPÔT ET DE PUBLICITÉ

La notification de l'accord à l'ensemble des Organisations syndicales représentatives au niveau du Groupe est réalisée par la remise d'un exemplaire original de l'accord lors de sa signature.

Le présent accord sera par suite déposé :

- En deux versions électroniques sur la plateforme de téléprocédure du ministère du Travail, *https://accords-depot.travail.gouv.fr/accueil*, dont une version intégrale au format *.PDF* et

une version publiable au format *.DOCX* de laquelle sera supprimée toute mention de nom, prénom, paraphe ou signature de personnes physiques.

Les Parties rappellent qu'en application de l'article L. 2231-5-1 du Code du travail, tout ou partie du présent accord pourra ne pas faire l'objet d'une publication en cas d'accord postérieur en ce sens ou de décision unilatérale du Groupe d'occulter les éléments portant atteinte à ses intérêts stratégiques.

- En un exemplaire au greffe du Conseil de prud'hommes de Longjumeau.

Fait à Massy, en 10 exemplaires, le 12 décembre 2023

**Pour les sociétés du groupe Carrefour entrant dans le périmètre de l'accord relatif au renouvellement du Comité de Groupe Français Carrefour du 11 juin 2020**

- Monsieur Nicolas MALLET, Directeur des Relations sociales Groupe et France,

**Pour les Organisations syndicales représentatives,**

- La Fédération des Services / CONFEDERATION FRANCAISE DEMOCRATIQUE DU TRAVAIL (C.F.D.T.), représentée par Monsieur Sylvain MACE, Délégué Syndical Groupe France

- La CONFEDERATION FRANCAISE DE L'ENCADREMENT / CONFEDERATION GENERALE DES CADRES (C.F.E./C.G.C), représentée par Monsieur Yannick TRICO, Délégué Syndical Groupe France

- La Fédération du commerce et de la Distribution / CONFEDERATION GENERAL DU TRAVAIL (C.G.T.), représentée par Madame Zohra DIRHOUSSI, Déléguée Syndicale Groupe France,

- La F.G.T.A. / FORCE OUVRIERE (F.G.T.A./FO), représentée par Monsieur Cyril BOULAY, Délégué Syndical Groupe France

3 / 3

## Titre 11 BASE DE DONNÉES ÉCONOMIQUES, SOCIALES ET ENVIRONnEMENTALES

## Article 11.1. ACCORD COLLECTIF DE GROUPE SUR LA MISE EN ŒUVRE DE LA BASE DE DONNÉES ÉCONOMIQUES ET SOCIALES DANS LES ENTREPRISES DU GROUPE CARREFOUR EN FRANCE DU 26 NOVEMBRE 2014

**PREAMBULE**

La Base de Données Economiques et Sociales (BDES) a été instaurée par la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi, complétée par le décret 2013-1305 du 27 décembre 2013 et précisée par la circulaire DGT 2014-1 du 18 mars 2014.

L'objectif recherché par la loi est de fournir aux représentants du personnel concernés, en particulier aux membres du Comité d'Entreprise (ou du Comité Central d'Entreprise), un support de préparation à la consultation sur les orientations stratégiques de l'entreprise définies par l'organe chargé de l'administration ou de la surveillance de l'entreprise, et sur leurs conséquences sur l'activité, l'emploi, l'évolution des métiers et des compétences, l'organisation du travail, le recours à la sous-traitance, à l'intérim, à des contrats temporaires et à des stages.

L'ensemble des informations de la Base de Données Economiques et Sociales doit ainsi contribuer à donner une vision claire et globale sur la manière dont est produite et répartie la valeur créée par l'activité de l'entreprise. Elle doit également permettre, conformément à l'esprit de l'ANI du 11 janvier 2013, d'instaurer un dialogue social de qualité.

La Base de Données Economiques et Sociales comporte également l'ensemble des informations communiquées de manière récurrente au Comité d'entreprise (ou au Comité Central d'Entreprise ou aux Comités d'établissement).

Conformément à la recommandation de la circulaire du 18 mars 2014, et afin de remplir son obligation, la Direction du Groupe CARREFOUR en France a entamé une phase initiale de concertation qui s'est traduite par l'organisation de réunions ainsi que par des informations à destination des organisations syndicales et des membres des Comités d'entreprise (et Comités centraux d'entreprise) de ses différentes sociétés concernées.

Il est rappelé que le décret d'application du 27 décembre 2013 et la circulaire DGT du 18 mars 2014 prévoient que :

- la Base de Données Economiques et Sociales est constituée au niveau de l'entreprise pour les entreprises d'au moins 50 salariés ;
- elle est mise en place à compter du 14 juin 2014 pour les entreprises d'au moins 300 salariés et à compter du 14 juin 2015 pour les entreprises de moins de 300 salariés ;
- l'ensemble des éléments d'information contenus dans les rapports et informations transmis de manière récurrente au Comité d'entreprise (ou au Comité central d'entreprise ou aux Comités d'établissement) doivent être mises à disposition de ses membres au plus tard d'ici la fin décembre 2016

2

- la mise à disposition actualisée dans la Base de Données Economiques et Sociales des éléments d'information contenus dans les rapports et des informations transmis de manière récurrente au Comité d'entreprise (ou au Comité central d'entreprise ou Comités d'établissement) a vocation à se substituer à la communication de ces rapports et informations dans les conditions et limites fixées par l'article R. 2323-1-9 du Code du travail.

## ARTICLE UN : OBJET DU PRESENT ACCORD

Le présent accord définit les finalités, les modalités d'accès, d'actualisation, de consultation et d'utilisation de la Base de Données Economiques et Sociales mise en œuvre dans chacune des entreprises concernées du Groupe CARREFOUR en France.

Conformément au Décret 2013-1305 du 27 décembre 2013, sont concernées les entreprises d'au moins 50 salariés.

Les modalités de constitution de la Base de Données Economiques et Sociales pourront évoluer progressivement au fur et à mesure de l'approfondissement des réflexions autour de cet outil.

## ARTICLE DEUX : CHAMP D'APPLICATION DU PRESENT ACCORD

La Base de Données Economiques et Sociales est constituée au niveau de l'entreprise.

Ainsi, le présent accord a vocation à s'appliquer à chacune des sociétés concernées du Groupe CARREFOUR en France dont la liste est jointe en annexe 1 au présent accord.

## ARTICLE TROIS : CONTENU DE LA BASE DE DONNEES ECONOMIQUES ET SOCIALES

Le législateur a souhaité organiser la Base de Données Economiques et Sociales autour de 8 thèmes auxquels il convient d'ajouter une présentation de la situation de l'entreprise comprenant notamment :

- le chiffre d'affaires de l'entreprise,
- la valeur ajoutée de l'entreprise,
- le résultat d'exploitation et le résultat net.

Ces 8 thèmes, prévus par la loi du 14 juin 2013 et précisés par le Décret du 27 décembre 2013, sont les suivants (énoncé synthétique) :

**A. INVESTISSEMENTS**

1° Investissement social

2° Investissement matériel et immatériel

3° Informations environnementales (informations non communiquées pour les entreprises de moins de 300 salariés)

**B. FONDS PROPRES, ENDETTEMENT ET IMPOTS**

1° Capitaux propres de l'entreprise

2° Emprunts et dettes financières dont échéances et charges financières

3° Impôts et taxes

**C. REMUNERATION DES SALARIES ET DIRIGEANTS, DANS L'ENSEMBLE DE LEURS ELEMENTS**

1° Evolution des rémunérations salariales

2° Epargne salariale : intéressement, participation

3° Rémunérations accessoires : primes par sexe et par catégorie professionnelle, avantages en nature, régimes de prévoyance et de retraite complémentaire (informations non communiquées pour les entreprises de moins de 300 salariés)

4° Rémunération des dirigeants mandataires sociaux (informations non communiquées pour les entreprises de moins de 300 salariés)

**D. ACTIVITES SOCIALES ET CULTURELLES**

1° Montant de la contribution aux activités sociales et culturelles du comité d'entreprise

2° Dépenses directement supportées par l'entreprise (informations non communiquées pour les entreprises de moins de 300 salariés)

3° Mécénat

**E. REMUNERATION DES FINANCEURS**

1° Rémunération des actionnaires

4

2° Rémunération de l'actionnariat salarié

**F. FLUX FINANCIERS A DESTINATION DE L'ENTREPRISE**

1° Aides publiques

2° Réductions d'impôts

3° Exonérations et réductions de cotisations sociales

4° Crédits d'impôts

5° Mécénat

**G. SOUS-TRAITANCE**

1° Sous-traitance utilisée par l'entreprise

2° Sous-traitance réalisée par l'entreprise

**H. TRANSFERTS COMMERCIAUX ET FINANCIERS ENTRE LES ENTITES DU GROUPE**

1° Transfert de capitaux

2° Cessions, fusions et acquisitions réalisées.

Les informations sont réparties à l'intérieur de ces différents thèmes de la manière la plus pertinente possible.

L'entreprise définit la forme des informations mises à disposition. Une information complémentaire pourra être mise à disposition dans la « Présentation de l'entreprise ». Ainsi, les informations communiquées dans les 8 thèmes pourront faire l'objet de renvois à ces informations complémentaires. Eu égard à leur nature et à leur objet, ces informations complémentaires ne font pas l'objet de commentaires, de données chiffrées ou de grandes tendances pour les années postérieures à la date des informations présentées.

D'autre part, la Base de Données Economiques et Sociales recueille également les informations transmises de manière récurrente au Comité d'entreprise (ou au Comité central d'entreprise). Ces informations sont notamment les suivantes :

- informations relatives à la formation professionnelle ;
- informations relatives au bilan social ;

FO

5

- informations relatives à la situation comparée des conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes.

De plus, la Base de Données Economiques et Sociales recueille également à destination des membres des Comités d'établissement :

- toutes les informations qui leur sont transmises de manière récurrente dans le cadre des procédures d'information et contenues dans des rapports et bilans qui leur sont communiqués périodiquement ;
- toutes les informations qui leur sont données à l'occasion de consultations récurrentes qui les concernent.

Conformément à l'article 2 du Décret 2013-1305 du 27 Décembre 2013, les informations transmises de manière récurrente au Comité d'entreprise (ou au Comité central d'entreprise ou aux Comités d'établissement) sont mises à disposition dans la Base de Données Economiques et Sociales au plus tard le 31 Décembre 2016.

Lorsqu'elles sont mises à disposition dans la Base de Données Economiques et Sociales, ces informations ne sont alors pas transmises sous d'autres formes.

Cependant, concernant des évènements ponctuels, les consultations du Comité d'entreprise (ou du Comité central d'entreprise ou des Comités d'établissement) continuent de faire l'objet de l'envoi des informations utiles.

## ARTICLE QUATRE : ACTUALISATION DES INFORMATIONS

Les éléments d'information sont régulièrement mis à jour.

Les bénéficiaires de la Base de Données Economiques et Sociales sont informés de l'actualisation de ces informations de la manière suivante :

- soit par mail ;
- soit par courrier (éventuellement remis en main propre) ;
- Soit à l'occasion de la réunion de l'instance représentative du personnel concerné (avec mention dans l'ordre du jour).

Il pourrait, par la suite, être mise en œuvre une information automatisée de l'actualisation des données à destination des bénéficiaires.

## ARTICLE CINQ : ACCES A LA BASE DE DONNEES ECONOMIQUES ET SOCIALES

Les modalités d'accès, de consultation et d'utilisation de la base doivent permettre aux représentants du personnel concernés d'exercer utilement leurs compétences respectives.

La Base de Données Economiques et Sociales est accessible en permanence (à l'exception d'éventuels problèmes techniques et des périodes de maintenance dont la planification sera portée, dans la mesure du possible, à la connaissance des utilisateurs dans un délai raisonnable).

Conformément à l'article 3.1 de la Fiche 1 de la Circulaire DGT 2014/1 du 18 mars 2014, il est précisé que la notion de permanence imposée par la loi ne peut s'entendre comme une obligation de rendre la base de données accessible 24 h/24 et 7 jours sur 7.

### 5.1 ACCES AUX INFORMATIONS PREVUES A L'ARTICLE R2323-1-3 ET R2323-1-4 DU CODE DU TRAVAIL (PRESENTATION DE L'ENTREPRISE ET 8 THEMES)

Conformément à l'article L. 2323-7-2 du Code du travail, la Base de Données Economiques et Sociales est accessible :

- aux membres du Comité d'entreprise ou du Comité central d'entreprise (membres élus, titulaires et suppléants, et représentants syndicaux) ou à défaut aux Délégués du personnel ;
- aux membres du Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (membres désignés et représentants syndicaux) ;
- aux Délégués syndicaux d'entreprise (ou Délégués syndicaux centraux en cas d'entreprise à établissements multiples).

En outre, la Base de Données Economiques et Sociales est accessible :

- aux Délégués syndicaux de Groupe, qui auront accès aux informations de la Base de Données Economiques et Sociales de l'ensemble des entreprises du champ d'application de leur mandat et, pour chacune d'entre elles, dans les mêmes conditions d'accès que le Délégué syndical d'entreprise (ou Délégué syndical central) de chacune de ces entreprises.

- aux Délégués syndicaux nationaux Hypermarchés et aux Délégués syndicaux nationaux adjoints Hypermarchés, qui auront accès aux informations de la Base de Données Economiques et Sociales de l'ensemble des entreprises du champ d'application de leur mandat et, pour chacune d'entre elles, dans les mêmes conditions d'accès que le Délégué syndical d'entreprise (ou Délégué syndical central) de chacune de ces entreprises.

7

- aux Délégués syndicaux nationaux Supermarchés, qui auront accès aux mêmes informations que le Délégué syndical central de leur entreprise.

### 5.2 ACCES AUX RAPPORTS ET INFORMATIONS TRANSMIS DE MANIERE RECURRENTE AUX COMITES D'ENTREPRISE

Conformément à l'article L.2323-7-3 du Code du travail, les éléments d'information contenus dans les rapports et informations transmis de manière récurrente au Comité d'entreprise sont mis à la disposition de ses membres dans la base de données et cette mise à disposition actualisée vaut communication des rapports et informations au comité d'entreprise, dans les conditions et limites fixées par le décret 2013-1305 du 27 décembre 2013. Ce décret prévoit notamment que la mise à disposition de ces informations récurrentes dans la Base de Données Economiques et Sociales s'effectuera au plus tard le 31 Décembre 2016.

D'autre part, conformément à la circulaire du 18 mars 2014, dans le cas des entreprises à établissements multiples, les membres du Comité central d'entreprise comme des Comités d'établissement auront ainsi accès aux rapports et informations qui leur sont transmis de manière récurrente dans le cadre de leurs compétences respectives. Cette mise à disposition interviendra au plus tard au 31 décembre 2016.

Ainsi, un représentant du personnel d'un établissement ne peut accéder aux informations concernant un autre établissement. De même, les membres du Comité d'entreprise (ou du Comité central d'entreprise), des CHSCT et les Délégués syndicaux (ou Délégués syndicaux centraux) ne peuvent accéder aux informations concernant les Comités d'établissement.

### 5.3. ACCES AUX INFORMATIONS COMPLEMENTAIRES AU NIVEAU DU GROUPE CARREFOUR EN FRANCE

Les membres des Comités d'entreprise (ou Comités centraux d'entreprise), et Délégués syndicaux d'entreprise (ou Délégués syndicaux centraux) ont également accès à des informations complémentaires à caractère global et transverse telles que prévues à l'article 8 du présent accord.

Ces informations complémentaires sont également accessibles aux membres (titulaires et suppléants, représentants syndicaux) du Comité de Groupe France ainsi qu'aux membres (titulaires et suppléants) du Comité « Emploi et GPEC ».

## ARTICLE SIX : SUPPORT DES INFORMATIONS CONTENUES DANS LA BASE DE DONNEES ECONOMIQUES ET SOCIALES

Les informations contenues dans la Base de Données Economiques et Sociales sont tenues à disposition sur un support informatique.

Ce support est susceptible d'évoluer dans le temps. Les bénéficiaires de la Base de Données Economiques et Sociales sont informés de ces évolutions si celles-ci sont significatives.

### 6.1 CARACTERISTIQUES

La Base de Données Economiques et Sociales est une application informatique qui repose sur un système d'archivage électronique.

Elle est conçue et réalisée par un prestataire informatique.

### 6.2 ACCESSIBILITE AU SUPPORT INFORMATIQUE

La connexion à la Base de Données Economiques et Sociales s'effectue à partir d'un ordinateur mis à disposition dans l'entreprise connecté sur le réseau Carrefour (connexion interne).

Cependant, il est prévu une évolution ultérieure au cours du premier semestre 2015 rendant la Base de Données Economiques et Sociales accessible depuis un ordinateur extérieur à l'entreprise dans le respect des règles fixées par l'entreprise.

Les bénéficiaires de la Base de Données Economiques et Sociales disposent individuellement d'un identifiant et d'un mot de passe.

L'identifiant et le mot de passe permettent d'avoir accès aux informations de la Base de Données Economiques et Sociales selon le(s) type(s) de mandat de représentation du personnel ou syndical dont ils bénéficient.

L'accès à la Base de Données Economiques et Sociales est autorisé pour la durée pendant laquelle le salarié concerné bénéficie d'un mandat de représentation sociale ou syndicale lui donnant droit aux informations prévues par la loi, les règlements ou le présent accord. L'accès est donc retiré en cas de perte du mandat quel qu'en soit le motif.

En cas de problème de connexion, le bénéficiaire peut contacter le support informatique ou un responsable habilité et identifié dont les références de contact lui sont communiquées.

En cas d'indisponibilité globale et prolongée du système d'information, une solution de substitution pourra alors être mise en œuvre.

Le bénéficiaire, pour son usage dans le cadre de son mandat, a la possibilité de récupérer ou d'imprimer les informations communiquées.

### 6.3 INFORMATION ET FORMATION DU BENEFICIAIRE

Les bénéficiaires à l'occasion de la mise en œuvre de la Base de Données Economiques et Sociales, reçoivent individuellement une information sur leur droit à connexion accompagnée d'une notice d'utilisation qui leur explique comment se connecter et comment utiliser la Base de Données Economiques et Sociales.

D'autre part, un module de formation e-learning à la Base de Données Economiques et Sociales est mis à disposition des bénéficiaires.

Ces informations sont également communiquées aux salariés qui deviennent bénéficiaires ultérieurement en raison de l'acquisition d'un mandat syndical ou représentatif leur donnant droit au bénéfice de la Base de Données Economiques et Sociales.

## ARTICLE 7 : CONFIDENTIALITE

### 7.1. CONFIDENTIALITE DES ACCES

L'identifiant et le mot de passe sont attribués individuellement. Ils ne sauraient être communiqués et l'accès à la Base de Données Economiques et Sociales délégué à un tiers quel que soit son titre, son mandat, son appartenance ou non à l'entreprise.

### 7.2 DEVOIR DE DISCRETION ET CONFIDENTIALITE DES DOCUMENTS

Les informations figurant dans la Base de Données Economiques et Sociales qui revêtent un caractère confidentiel sont présentées comme telles par la Direction. La durée du caractère confidentiel est précisée sur le document.

Les bénéficiaires de la Base de Données Economiques et Sociales sont alors tenus à une obligation stricte de discrétion et de respect de la confidentialité dudit document (art. L. 2323-7-2 et L. 2325-5 du Code du travail).

D'autre part, le bénéficiaire de la Base de Données Economiques et Sociales assure la protection des supports (impressions ou supports informatiques) sur lesquels il aurait pu enregistrer les informations extraites, conformément aux dispositions de la Charte d'utilisation des Ressources informatiques.

## ARTICLE HUIT : MISE A DISPOSITION D'UNE BASE D'INFORMATIONS COMPLEMENTAIRES AU NIVEAU DU GROUPE CARREFOUR EN FRANCE

Afin de parfaire leur information, les membres des Comités d'entreprise (ou Comités centraux d'entreprise), et Délégués syndicaux d'entreprise (ou Délégués syndicaux centraux) ont également accès à des informations complémentaires à caractère global et transverse.

Conformément à l'article 5.3 ci-avant, elles sont également accessibles aux membres (titulaires ou suppléants, représentants syndicaux) du Comité de Groupe France ainsi qu'aux membres (titulaires et suppléants) du Comité « Emploi et GPEC ».

Ces informations sont accessibles dans les mêmes conditions d'accès et de confidentialité que la Base de Données Economiques et Sociales propre à l'entreprise.

Les informations mises à disposition sont notamment les suivantes :

- bilan social consolidé des entreprises du Groupe CARREFOUR en France soumises à l'obligation d'établir un bilan social annuel ;
- rapport annuel du Groupe CARREFOUR communiqué aux actionnaires à l'occasion de l'Assemblée Générale annuelle ;
- rapport annuel d'activité et d'engagement responsable du Groupe CARREFOUR ;
- extraits des Procès-Verbaux du Comité de Groupe France relatifs aux orientations stratégiques du Groupe CARREFOUR en France ;
- rapport annuel de l'expert du Comité de Groupe France ;
- informations relatives à la Participation de Groupe France ainsi que celles relatives au Plan d'Epargne Groupe ;
- informations relatives à la couverture sociale complémentaire commune (Régimes de prévoyance).

Ces informations sont données à titre indicatif sur la situation à date du Groupe CARREFOUR en France. Eu égard à leur nature, elles ne font pas l'objet de commentaires, de données chiffrées ou de grandes tendances pour les années postérieures à la date des informations présentées.

## ARTICLE NEUF : SUIVI DU FONCTIONNEMENT ET DE L'EVOLUTION DE LA BASE DE DONNEES ECONOMIQUES ET SOCIALES

La Base de Données Economiques et Sociales mise en œuvre peut être appelée à évoluer technologiquement ou dans le contenu ou la forme des informations mises à disposition.

Il est donc important de poursuivre le processus de dialogue initié à l'occasion de la mise en œuvre de la Base de Données Economiques et Sociales et qui a abouti à la signature du présent accord.

Dans ce cadre, le Comité « Emploi & GPEC », en sus des attributions qui lui sont dévolues par l'accord de Groupe de Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences, se voit confier le suivi du fonctionnement et des évolutions de la Base de Données Economiques et Sociales.

Une réunion, chaque année, du Comité « Emploi et GPEC » est ainsi consacrée au fonctionnement de la Base de Données Economiques et Sociales.

Les évolutions significatives de la Base de Données Economiques et Sociales seront portées à la connaissance des utilisateurs.

## ARTICLE DIX : INFORMATION COLLECTIVE

Les Comités d'Entreprise, Comités centraux d'entreprise et CHSCT sont informés du contenu du présent accord.

Une information sur la Base de Données Economiques et Sociales, son contenu et son fonctionnement leur est également diffusée.

Les évolutions significatives de la Base de Données Economiques et Sociales sont également portées à leur connaissance.

## ARTICLE ONZE : SUIVI DE LA MISE EN ŒUVRE DE L'ACCORD ET DE LA BASE DE DONNEE ECONOMIQUES ET SOCIALES

Afin de permettre aux délégations syndicales ayant participé à la négociation du présent accord de pouvoir suivre la mise en œuvre de ses dispositions ainsi que la mise en œuvre de la Base de Données Economiques et Sociales, il est créé, pour l'année 2015, un Comité de suivi BDES.

Celui-ci est composé de deux représentants par organisation syndicale représentative.

Une réunion de ce Comité sera organisée une fois par semestre au cours de l'année 2015 à l'initiative de l'une ou de l'autre des Parties signataires.

Si nécessaire, une réunion supplémentaire de ce Comité sera organisée au cours de l'année 2016.

## ARTICLE DOUZE : DUREE – REVISION - DENONCIATION

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il prendra effet le 1er janvier 2015

Il pourra à tout moment être modifié ou dénoncé en respectant la procédure prévue respectivement par les articles L. 2222-5, L. 2222-6, L. 2261-7 à L. 2261-13 du Code du travail.

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

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 signataires.

L'ensemble des partenaires sociaux se réunira alors 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.

Conformément à l'article L. 2261-9 du Code du travail, les parties signataires du présent accord ont également la faculté de le dénoncer moyennant un préavis de trois mois.

La dénonciation par l'une des parties signataires doit être notifiée par lettre recommandée avec avis de réception aux autres signataires et faire l'objet d'un dépôt conformément à l'article L. 2261-9 du Code du travail.

L'ensemble des partenaires sociaux se réunira alors dans un délai de trois mois à compter de la réception de la notification afin d'envisager l'éventuelle conclusion d'un accord de substitution.

L'accord dénoncé continuera à produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur du nouvel accord qui lui est substitué ou, à défaut, pendant une durée de un an à compter du terme du préavis de trois mois.

## ARTICLE TREIZE : DEPOT ET PUBLICITE

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.

Ces formalités de dépôt seront assorties, notamment, de la liste des entreprises auxquelles le présent accord s'applique.

En outre, un exemplaire est établi et remis à chaque partie.

Le présent accord sera notifié à l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans l'entreprise et non signataires de celui-ci.

Enfin, en application des articles R. 2262-1, R. 2262-2 et R. 2262-3 du Code du travail, il sera transmis aux représentants du personnel et mention de cet accord sera faite sur les panneaux réservés à la Direction pour sa communication avec le personnel.



**Titre 12 ORGANISATION DE LA SOCIÉTÉ CSF**

Article 12.1. ACCORD DE MÉTHODE ACCOMPAGNANT LA TRANSFORMATION DES SIÈGES DU 15 JUIN 2023

## Accord de méthode accompagnant la transformation des sièges

**ENTRE LES SOUSSIGNÉES :**

**Les sociétés du groupe Carrefour** entrant dans le périmètre de l'accord, représentées par Monsieur Nicolas MALLET, Directeur des Relations Sociales France,

D'une part,

Et **les Organisations Syndicales** ci-dessous désignées et représentées par leurs représentants dûment mandatés à cet effet (les « Organisations Syndicales ») :

- **LA FÉDÉRATION DES SERVICES/CONFEDERATION FRANCAISE DEMOCRATIQUE DU TRAVAIL (C.F.D.T),**
  représentée par Sylvain MACE, Délégué syndical Groupe France,
- **LE SYNDICAT NATIONAL DE L'ENCADREMENT CARREFOUR - CONFEDERATION FRANCAISE DE L'ENCADREMENT/CONFEDERATION GENERALE DES CADRES (SNEC - C.F.E/ C.G.C),**
  représenté par Yannick TRICO, Délégué syndical Groupe France,
- **LA FÉDÉRATION DU COMMERCE ET DE LA DISTRIBUTION/CONFÉDÉRATION GÉNÉRALE DU TRAVAIL (C.G.T.),**
  représentée par Philippe ALLARD, Délégué syndical Groupe France,
- **LA F.G.T.A./FORCE OUVRIERE (F.G.T.A/F.O.),**
  représentée par Nathalie DENIS, dûment mandatée à cet effet,

D'autre part,

Ci-dessous désignées ensemble « **les Parties** ».

## PRÉAMBULE

Le plan stratégique « Carrefour 2026 » a fixé les grandes orientations du groupe pour les prochaines années, parmi lesquelles la mise en place au sein des sièges d'une nouvelle organisation plus simple grâce à la mutualisation des fonctions expertes et support, et à la refonte des processus opérationnels.

Dans ce cadre, un projet de nouvelle organisation, obéissant à ces impératifs, sera prochainement soumis à l'information et la consultation des instances représentatives du personnel concernées (ci-après le « Projet de Transformation des Sièges » ou « le Projet »).

Afin d'accompagner ce Projet, un dispositif permettant le départ volontaire de collaborateurs sera négocié avec les organisations syndicales représentatives sur le périmètre du groupe visé par la nouvelle organisation.

Dans un souci de maintenir un dialogue social de qualité, les parties au présent accord ont décidé, dans le cadre d'un accord de méthode, de fixer ensemble les modalités et étapes de la procédure d'information consultation des instances représentatives des sociétés concernées par le Projet.

## PARTIE 1 OBJET DE L'ACCORD

Quel que soit le véhicule juridique retenu pour accompagner le Projet, le dispositif reposera sur le volontariat.

Les Parties rappellent que les dispositions qui seraient applicables en cas de mise en œuvre du Projet dans le cadre d'un PDV sont déjà définies par l'accord de groupe sur la GEPP conclu le 17 mars 2023, dont il serait, le cas échéant, fait application.

Les dispositions ci-après n'auront en conséquence vocation à s'appliquer qu'en cas de mise en œuvre du Projet dans le cadre d'un accord de RCC, véhicule juridique qui sera privilégié dans le cadre des négociations à venir entre la Direction et les organisations syndicales.

## PARTIE 2 CHAMP D'APPLICATION DE L'ACCORD

Le présent accord s'appliquera aux sociétés (« Sociétés ») du groupe Carrefour concernées par le Projet de Transformation des Sièges, à savoir :

- Interdis
- CMI
- Carrefour Import
- Carrefour Finance SAS
- Maison Johanès Boubée
- Carrefour Banque
- Carma
- Lybernet
- Carrefour Voyages
- Carrefour Hypermarchés SAS
- Carrefour Drive
- Carrefour Partenariat International
- Carrefour Systèmes d'Information
- C.A.F.
- Carrefour Management
- Centre de Formation et Compétence
- Property Gestion
- Carrefour Supply Chain
- Carrefour Livré Chez Vous
- Carrefour Proximité France
- CSF
- Genedis
- Finifac

Les comités sociaux et économiques d'entreprise de ces Sociétés sont ci-après désignés les « CSE ».
Les comités sociaux et économiques centraux de ces Sociétés sont ci-après désignés les « CSEC ».
Les comités sociaux et économiques des établissements de ces Sociétés sont ci-après désignés les « CSEE ».

Les CSE / CSEC / CSEE qui seront consultés en application des dispositions du 2°) de la Partie 3 ci-après sont ci-après désignés les « CSE / CSEC / CSEE consultés » ou « les CSE consultés »

## PARTIE 3 ARTICULATION DES PROCEDURES D'INFORMATION-CONSULTATION DES CSE/CSEC/CSEE

### 1°) Réunion plénière de lancement

Afin de donner à chacune des instances représentatives du personnel concernées une vision globale du Projet toutes entités confondues en France, la Direction organisera une réunion plénière de lancement, dite « réunion R0 ».

Cette réunion sera commune à l'ensemble des membres des CSE / CSEC / CSEE consultés, et aura pour objet de les informer du Projet dans son ensemble au niveau France afin de préparer les réunions d'information et de consultation des CSE / CSEC / CSEE qui seront organisées en application du 2° ci-dessous.

Seront ainsi invités à cette réunion plénière de lancement :

- Les membres de la délégation du personnel des CSE / CSEC / CSEE (titulaires, suppléants) consultés et leurs présidents ;
- Les représentants syndicaux de ces instances ;
- Les Délégués Syndicaux de Groupe ;
- Les Délégués Syndicaux d'entreprise des Sociétés « mono-établissement » dont les CSE seront consultés;
- Les Délégués Syndicaux des établissements dont le CSEE sera consulté ;
- Les Délégués Syndicaux Centraux des entreprises dont le CSEC sera consulté ;
- En tout état de cause, le Délégué Syndical Central de chaque organisation syndicale de chacune des Sociétés concernées par le Projet de Transformation des Sièges.

Les membres ci-dessus énumérés participeront à cette réunion, de préférence en présentiel ou, à défaut, en distanciel.

Les membres suppléants participeront quant à eux à la réunion en distanciel.

Il est également précisé que chaque représentant du personnel visé ci-dessus décidera librement s'il souhaite ou non participer à la réunion plénière de lancement. Il sera, en tout état de cause, destinataire du document d'information sur le Projet, dans les conditions précisées ci-après.

Les frais de déplacement et, le cas échéant, d'hébergement exposés par les représentants du personnel visés ci-dessus qui participeraient à la réunion plénière de lancement en présentiel seront pris en charge par leur société d'appartenance.

En outre, le temps passé par les représentants du personnel visés ci-dessus à la réunion plénière de lancement sera considéré et payé comme un temps de travail effectif.

A toutes fins utiles, il est précisé que cette réunion, à vocation purement informative, ne constituera pas une réunion de CSE au sens du Code du travail. Il ne sera donc pas fait application des dispositions légales et conventionnelles régissant ces réunions. L'invitation sera adressée par tous moyens aux personnes concernées par voie électronique, avec, pour ordre du jour, la mention « Réunion plénière de lancement du Projet de transformation des Sièges ».

Il est enfin précisé que pourront également être invités, pour cette réunion, les représentants de la Direction ainsi que les équipes Ressources Humaines et Relations Sociales en charge du Projet qui pourront y assister en présentiel ou en distanciel.

Postérieurement à cette réunion, le document d'information sur le Projet sera transmis par voie électronique ou par tout autre moyen à l'ensemble des membres des CSE devant être consultés en application des dispositions du 2° ci-après.

Il est précisé qu'afin de maintenir une bonne information de chaque instance, ce document d'information concernera l'ensemble des projets en France sur l'ensemble des périmètres. Toutefois chaque CSE sera consulté sur les organisations cible relevant de son seul périmètre de compétences.

**2°) Information-consultation des CSE /CSEC/ CSEE**

Il est rappelé que les procédures d'information consultation porteront uniquement sur le projet de mise en place des organisations cible (l'accord de RCC ne donnant pas lieu, en lui-même, à consultation).

Les procédures d'information-consultation seront menées de façon distincte pour chaque Société ou établissement suivant le niveau retenu, en présentant les projets relevant de la ou des Directions de cette société ou cet établissement.

Ainsi :

- **Pour les sociétés mono établissement**, c'est le CSE qui sera consulté (s'il existe et s'il dispose d'attributions consultatives) ;

- **Pour les sociétés multi établissements** la procédure d'information et de consultation sera menée :
  - ***au niveau du comité social et économique central* (CSEC),** lorsque plusieurs établissements sont Concernés ;

    ou
  - ***au niveau du CSE d'établissement*** si un seul établissement est Concerné.

  Le projet concernant uniquement l'organisation des fonctions « sièges », **les établissements concernés au sens de ce qui précède (« Concernés ») sont ceux dont le périmètre comprend les sièges (nationaux, régionaux ou opérationnels).**

  En conséquence, **seront consultés au sein des sociétés multi établissements** :

  - *Le CSE de l'établissement DEHF pour Carrefour Hypermarchés ;*
  - *Le CSE de l'établissement Direction Supply Chain pour Carrefour Supply Chain ;*
  - *Le CSE de l'établissement Siège MJB Bordeaux pour MJB ;*
  - *Le CSEC de CSF ;*
  - *Le CSEC de CPF.*

  Les CSE, CSEC et CSEE consultés seront tenus régulièrement informés, au cours de leurs réunions ordinaires, de la mise en œuvre des organisations résultant des départs en RCC des collaborateurs.

- Afin d'harmoniser les procédures d'information-consultation, le délai préfix de consultation de l'article R. 2312-6 du Code du travail expirera le vendredi 8 septembre 2023 quelle que soit l'instance concernée et y compris en cas d'intervention d'une expertise (étant rappelé que s'agissant d'un délai maximum, le CSE ou le CSEC / CSEE pourra rendre son avis avant le terme de ce délai). Ce délai commencera à courir lors de la transmission du document d'information sur le Projet (qui interviendra à la suite de la réunion plénière de lancement et en tout état de cause avant la fin du mois de juin 2023).
- La convocation à la 1ère réunion d'information en vue d'une consultation sera adressée à compter de la signature du présent accord, afin de permettre la tenue de cette réunion dans les jours suivants la réunion plénière de lancement.

- L'ordre du jour de cette première réunion comprendra la consultation du CSE sur la possibilité de départ anticipé des salariés justifiant d'un emploi en CDI en dehors du groupe, dans le cadre d'une suspension de leur contrat de travail (« congé de transition professionnelle »), et sur l'ouverture concomitante de la Cellule de mobilité. Ce congé sera mis en œuvre sous réserve de l'avis favorable des CSE.

- Afin d'accompagner ces consultations, une mission d'expertise, à la charge des sociétés concernées, pourra être diligentée par les CSE (dans les sociétés « mono-établissement ») ou, pour les sociétés à établissements multiples, par les CSEC ou par le CSEE lorsqu'il est consulté en application des dispositions ci-dessus[1], afin de les assister dans l'examen de la structure cible et de ses impacts sur l'emploi, les compétences et les conditions de travail. En cas de décision de recourir à une expertise et afin d'assurer une cohérence de l'ensemble des travaux, le CSE, le CSEC ou le CSEE concerné désignera le même expert, à savoir : le cabinet James Gisbert.

  Afin de permettre à l'expert ci-dessus désigné de prendre connaissance du Projet de Transformation des Sièges en amont et de faciliter sa mission dans l'hypothèse où il serait désigné par les CSE consultés, il sera invité à la réunion plénière de lancement prévue en application du 1°) ci-dessus.

  Pour permettre aux CSE consultés de rendre un avis éclairé sur le Projet, l'expert adressera à l'ensemble des membres des CSE qui l'auront missionné son rapport le 10 août 2023 au plus tard, et en transmettra simultanément une copie à la direction.

  L'expert présentera ensuite son rapport, au choix de chacun des CSE consultés l'ayant désigné, en réunion plénière ou en réunion préparatoire, étant précisé que dans ce dernier cas, l'employeur sera invité à ladite réunion.

[1] C'est-à-dire lorsqu'il est le seul établissement concerné au sein de la société.

## PARTIE 4 COMMISSION NATIONALE SOCIALE DES SIEGES

Une commission sociale des sièges sera mise en place au niveau national de façon transversale à toutes les sociétés comprises dans le champ d'application du présent accord (ci-après « **la Commission nationale sociale des sièges** »).

### 4.1 ROLE

La Commission nationale sociale des sièges aura pour **rôle principal** :

- de suivre de façon transverse, la mise en place des nouvelles organisations ; la commission sera notamment informée des ajustements des organisations cible qui, compte tenu du caractère volontaire des départs et de la part d'imprévisibilité qu'il induit, pourraient s'avérer nécessaires à la suite des départs ;

- de proposer des mesures de prévention des risques professionnels liés au Projet notamment en matière de charge de travail, et de suivre la mise en œuvre de ces mesures ainsi que des travaux de réévaluation des risques prévus ci-après (y compris au regard des comptes-rendus fournis par la cellule psychologique qui sera mise en place tout au long du Projet).

La Commission nationale sociale des sièges aura également pour **rôle complémentaire** :

- **d'être informée,** et d'être à cette fin destinataire des documents suivants :

  ✓ Les comptes rendus de suivi de la Cellule de mobilité qui sera mise en place afin d'accompagner les salariés dans la construction et la mise en œuvre de leur projet de mobilité externe dans le cadre de la RCC, qui comporteront les éléments suivants :

    - le nombre de rendez-vous effectués avec les salariés ;
    - le nombre de candidatures reçues et validées (avec leur répartition par type de projet) ;
    - l'atteinte du nombre maximum de départs fixé pour les postes identifiés comme éligibles à la RCC et l'éventuelle application des critères de départage ;
    - le suivi des bilans professionnels et des ateliers effectués ;
    - toutes autres informations utiles.

- **de rendre un avis** sur :

  ✓ les mesures d'accompagnement exceptionnelles (exemple : dépassement exceptionnel du budget de formation);

  ✓ dans l'hypothèse où l'accord de RCC prévoirait du volontariat par substitution : les demandes de volontariat par substitution en cas de refus de validation par la direction ;

  ✓ sur toute réclamation d'un salarié suite au refus de validation de sa candidature ;

  ✓ les autres réclamations des salariés en cas de transmission de celles-ci par les CSE.

- **d'examiner** les éventuelles difficultés rencontrées et d'étudier, suggérer ou rechercher toute proposition d'amélioration sur la mise en place des organisations ;

- **d'être destinataire** de l'ensemble des notes d'information consultation présentées dans les différents CSE consultés, des rapports de l'expert visé au 2° de la partie 3 ci-dessus ainsi que des mises à jour des DUERP qui auront fait l'objet d'une consultation dans chaque société.

## 4.2 COMPOSITION

La Commission nationale sociale des sièges sera composée :

- de 4 représentants de la direction du Groupe ;

- d'une délégation de chaque organisation syndicale représentative **signataire** du présent accord. Les délégations seront composées chacune de 4 membres désignés par le Délégué Syndical de Groupe ;

- d'un représentant de la Cellule de mobilité accompagnant les salariés concernés ayant voix consultative ;

- le cas échéant, de l'expert visé au 2° de la partie 3 ci-dessus.

Les décisions seront arrêtées à la majorité des voix.

La majorité s'entend des votants présents à la réunion, étant précisé que les voix se répartissent comme suit :

- une voix par organisation syndicale présente à la commission ;

- autant de voix pour les représentants de la direction du Groupe.

En cas de partage des voix, la voix de la Direction sera prépondérante.

## 4.3 MOYENS

Le temps passé en réunion par les membres de la Commission nationale sociale des sièges sera considéré comme temps de travail effectif et rémunéré comme tel.

Leurs frais de déplacement seront remboursés conformément à la procédure applicable dans chacune des Sociétés.

Chaque organisation syndicale représentée au sein de la Commission nationale sociale des sièges bénéficiera d'un crédit d'heures mensuel égal à 40 heures pour préparer les réunions de la Commission nationale des sièges. Il appartiendra au Délégué Syndical de Groupe de répartir ce crédit d'heures.

### 4.4 REUNIONS ET FONCTIONNEMENT

La Commission nationale sociale des sièges sera mise en place au cours de la semaine qui suivra l'expiration du délai préfix de consultation des CSE.

La Commission nationale sociale des sièges se réunira autant que de besoin au fur et à mesure de l'avancement du Projet, sur convocation de la Direction (ou à la demande de la moitié des membres de la commission). Elle cessera de se réunir 3 mois après le dernier départ effectif dans le cadre du Projet. A cette occasion, un bilan sera présenté à la commission.

A cette échéance, les parties conviennent de se revoir si elles estiment que la durée de la commission devrait être prolongée.

L'ordre du jour de principe sera arrêté par la Direction et adressé aux membres de la commission 3 jours avant chaque réunion (à l'exception de la première réunion où ce délai sera réduit).

Les réunions de la Commission nationale sociale des sièges pourront se tenir de façon mixte tant en présentiel qu'en distanciel (selon les possibilités : par téléphone ou par visioconférence) et, en cas de besoin au choix de la Direction, en distanciel exclusivement (notamment lorsque des avis doivent être rendus dans un délai rapproché).

Afin de permettre un bon fonctionnement de la commission et un bon déroulement de ses réunions, ses membres pourront, s'ils le souhaitent, organiser une réunion préparatoire de trois heures, en présentiel ou en distanciel, prioritairement tenue la matinée du jour fixé pour la réunion de l'instance lorsque celle-ci a lieu l'après-midi et la veille après-midi quand celle-ci a lieu le matin. Une salle sera réservée par la Direction pour la tenue de ces réunions préparatoires.

### 4.5 FORMATION DES REPRESENTANTS DU PERSONNEL DANS LE CADRE DE LA MISE EN ŒUVRE DU PRESENT ACCORD

La Direction s'engage à consacrer un budget de 200 € hors taxes (HT) par membre de la Commission nationale sociale des sièges et par membre des CSE/CSEE ou CSEC consultés pour leur formation afin de leur permettre de bien appréhender l'ensemble du dispositif de RCC qui sera mis en place, d'être en mesure d'apporter leur concours aux salariés désireux de bénéficier des mesures prévues par l'accord sur la RCC et d'assurer le suivi de la mise en place des nouvelles organisations.

Dans la limite de ce budget, la formation choisie par chaque bénéficiaire ne devra pas excéder une journée, prise sur le temps de travail.

Les frais de déplacement, de restauration et, le cas échéant, d'hébergement exposés par les représentants du personnel pour se rendre à cette formation seront pris en charge par sa société d'appartenance selon les barèmes qui lui sont applicables.

### 4.6 INFORMATION DES SALARIES SUR LE ROLE DE LA COMMISSION

Dès la signature du présent accord, la Direction préparera une communication à l'attention des salariés des sièges afin de les informer de la signature du présent accord.

Avant sa mise en place, la Direction préparera une communication à l'attention des salariés des sièges afin de les informer sur l'existence et le rôle de la Commission nationale sociale des sièges.

## PARTIE 5 EVALUATION, SUIVI ET PREVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS LIES AU PROJET

Les Parties ont conscience que le Projet est susceptible d'avoir un impact spécifique en matière de risques professionnels et notamment de risques psychosociaux.

Elles sont en conséquence convenues d'encadrer l'évaluation, le suivi et la prévention des risques professionnels tout au long du Projet, de son annonce jusqu'à l'achèvement de sa mise en œuvre.

### 5.1. EVALUATION DES RISQUES PSYCHOSOCIAUX LIES AU PROJET

Le document d'information sur le Projet visés ci-dessus inclura :

- une analyse des risques de transfert de la charge de travail pour les salariés restant dans l'entreprise, établie sur la base de l'organisation-cible,
- une évaluation des risques psychosociaux liés à l'annonce du Projet ainsi qu'à sa mise en œuvre ; étant précisé que cette évaluation pourra évoluer pendant la procédure d'information-consultation sur le Projet pour tenir compte des échanges avec les CSE consultés (et leur CSSCT), sur leur périmètre de compétence ;
- des mesures de prévention adaptées aux risques ainsi identifiés.

Les risques psychosociaux liés à l'annonce et à la mise en œuvre du Projet seront intégrés aux Documents Uniques d'Evaluation des Risques Professionnels (« DUERP »), après consultation préalable des CSE susvisés (et concertation avec leurs CSSCT) conformément aux articles L. 4121-3, 1° et R. 4121-2 du Code du Travail.

Dans les sociétés multi-établissements, cette intégration sera réalisée dans le DUERP correspondant au CSE consulté sur le Projet (*i.e.* le DUERP socle pour le CSEC, ou le DUERP local pour le CSEE).

Ces consultations se tiendront en même temps que celles consacrées au Projet.

### 5.2. REEVALUATION DES RISQUES PROFESSIONNELS APRES LA MISE EN ŒUVRE DU PROJET

**1°) Réévaluation des risques professionnels**

Une démarche *ad hoc* de réévaluation des risques professionnels sera conduite sur la base de l'organisation de travail résultant de l'achèvement de la mise en œuvre effective du Projet, selon les modalités suivantes :

- elle débutera après le dernier départ effectif dans le cadre du Projet,

- les CSSCT de chaque CSE consulté dans le cadre du Projet seront étroitement associées à la démarche de réévaluation des risques professionnels sur leurs périmètres respectifs de compétences ; étant précisé que dans l'hypothèse où, sur le périmètre de compétence d'un CSE consulté aucune CSSCT n'a été mise en place, ledit CSEC ou le CSE/CSEE s'y substituera de plein droit ;

Les Parties se fixent comme objectif que la démarche de réévaluation soit réalisée, au niveau de chaque CSE consulté, dans un délai n'excédant pas 3 mois.

La commission nationale sociale des sièges sera également destinataire de ces travaux de réévaluation des risques professionnels.

**2°) Mise à jour des Documents Uniques d'Evaluation des Risques Professionnels**

Une mise à jour des DUERP susvisés sera réalisée en tant que de besoin, en considération des résultats de la démarche de réévaluation des risques professionnels.

Toute mise à jour de DUERP donnera lieu à une consultation préalable des CSE susvisés, conformément aux articles L. 4121-3, 1° et R. 4121-2 du Code du Travail.

## PARTIE 6 STIPULATIONS FINALES

### 6.1. DATE D'EFFET ET DURÉE DE L'ACCORD

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

Sous réserve de celles pour lesquelles une durée spécifique est prévue, les dispositions du présent accord s'appliqueront pour une durée déterminée qui se terminera à la date de la dernière commission visée à la partie 4 ci-dessus.

### 6.2. REVISION

Durant sa période d'application, les dispositions du présent accord pourront être révisées selon les modalités prévues par les articles L. 2261-7-1 et suivants du code du travail.

### 6.3. PUBLICITE ET DEPOT DE L'ACCORD

Le présent accord sera notifié aux organisations syndicales représentatives.

Le présent accord :

- 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 ;
- sera remis au secrétariat-greffe du Conseil de Prud'hommes de son lieu de conclusion ;
- affiché sur l'ensemble des lieux de travail.

Fait à Massy, le 15 juin 2023, en 10 exemplaires originaux.

Article 12.2. ACCORD DE MÉTHODE RELATIF A LA PROCEDURE D'INFORMATION – CONSULTATION DES INSTANCES DANS LE CADRE D'UN PROJET DE MISE EN PLACE D'UNE NOUVELLE ORGANISATION DU 5 DÉCEMBRE 2023

## Accord de méthode relatif à la procédure d'information – consultation des instances dans le cadre d'un projet de mise en place d'une nouvelle organisation

**ENTRE LES SOUSSIGNÉES :**

**Les sociétés du groupe Carrefour** entrant dans le périmètre de l'accord, représentées par Monsieur Nicolas Mallet, Directeur des relations sociales France,

D'une part,

Et **les Organisations Syndicales** ci-dessous désignées et représentées par leurs représentants dûment mandatés à cet effet (les « Organisations Syndicales ») :

- **LA FÉDÉRATION DES SERVICES/CONFEDERATION FRANCAISE DEMOCRATIQUE DU TRAVAIL (C.F.D.T),**
  représentée par Monsieur Luc Trouillet, dûment mandaté pour la présente,
- **LE SYNDICAT NATIONAL DE L'ENCADREMENT CARREFOUR - CONFEDERATION FRANCAISE DE L'ENCADREMENT/CONFEDERATION GENERALE DES CADRES (SNEC - C.F.E/ C.G.C),**
  représenté par Monsieur Yannick TRICO, Délégué syndical Groupe France,
- **LA FÉDÉRATION DU COMMERCE ET DE LA DISTRIBUTION/CONFÉDÉRATION GÉNÉRALE DU TRAVAIL (C.G.T.),**
  représentée par Madame Zohra Dirhoussi, Déléguée syndicale Groupe France,
- **LA F.G.T.A./FORCE OUVRIERE (F.G.T.A/F.O.),**
  représentée par Monsieur Cyril Boulay, Délégué Syndical de Groupe,

D'autre part,

Ci-dessous désignées ensemble « **les Parties** ».

## PRÉAMBULE

Le plan stratégique « Carrefour 2026 » a fixé les grandes orientations du groupe pour les prochaines années, parmi lesquelles la mise en place au sein des sièges d'une nouvelle organisation plus simple grâce à la mutualisation des fonctions expertes et support, et à la refonte des processus opérationnels.

Afin de répondre à cet objectif, un projet de transformation des Sièges a été présenté et a fait l'objet d'une information – consultation des instances représentatives concernées, en application d'un accord de méthode signé le 15 juin 2023.

Ce projet prévoyait une mutualisation des formats Hypermarchés et Market sur certaines de leurs activités.

La Direction avait par ailleurs annoncé, en juillet 2023 :

- Qu'était envisagé « *un projet de mise en place d'une organisation commune aux formats Hypermarchés et Market qui permettra, sans remettre en cause l'identité commerciale des deux enseignes, de renforcer leur performance opérationnelle et l'efficacité de leurs sièges, au service de nos magasins, de nos partenaires et de nos clients* ».
- Que cette organisation reposerait « *sur une mutualisation des directions d'exploitation et commerciales ainsi que des autres fonctions support* ».
- Que ce projet ferait l'objet le moment venu d'une consultation spécifique des Instances Représentatives du Personnel, préalablement à sa mise en place.

Afin de maintenir un dialogue social de qualité et de mettre en œuvre un calendrier partagé, les Parties au présent accord ont décidé, dans le cadre d'un accord de méthode, de fixer ensemble les modalités et étapes de la procédure d'information consultation des instances représentatives du personnel des sociétés qui pourraient être concernées par ce projet (ci-après le **« Projet »**).

## PARTIE 1 OBJET DE L'ACCORD

Le présent accord a pour objet de fixer les modalités et le calendrier de la procédure d'information – consultation des instances qui pourraient être concernées par une procédure d'information-consultation, selon le périmètre retenu par le Projet.

## PARTIE 2 CHAMP D'APPLICATION DE L'ACCORD

Le présent accord s'appliquera aux sociétés (« Sociétés ») du groupe Carrefour qui pourraient être concernées par le Projet, à savoir, et selon le périmètre qui sera retenu pour le Projet :

- Interdis
- CMI
- Carrefour Hypermarchés SAS
- Carrefour Proximité France
- CSF

Les comités sociaux et économiques d'entreprise de ces Sociétés sont ci-après désignés les « CSE ».

Les comités sociaux et économiques centraux de ces Sociétés sont ci-après désignés les « CSEC ».

Les comités sociaux et économiques des établissements de ces Sociétés sont ci-après désignés les « CSEE ».

Les CSE / CSEC / CSEE qui seront consultés en application des dispositions du 2°) de la Partie 3 ci-après sont ci-après désignés les « CSE / CSEC / CSEE consultés » ou « les CSE consultés ».

## PARTIE 3 ARTICULATION DES PROCEDURES D'INFORMATION-CONSULTATION DES CSE/CSEC/CSEE

### 1°) Réunion plénière de lancement

Afin de donner à chacune des instances représentatives du personnel concernées une vision globale du Projet toutes entités confondues, et de s'assurer d'une transmission de l'information au même moment, la Direction organisera une réunion plénière de lancement, dite « réunion R0 ».

Cette réunion se tiendra le 11 décembre 2023 à 14 heures 30

Cette réunion sera commune à l'ensemble des membres des CSE / CSEC / CSEE qui pourraient être consultés, et tels que visés au point 2° ci-dessous. Elle aura pour objet de les informer du Projet dans son ensemble afin de préparer les réunions d'information et de consultation des CSE / CSEC / CSEE qui seront organisées en application du 2° ci-dessous.

Seront ainsi invités à cette réunion plénière de lancement :

- Les membres de la délégation du personnel des CSE / CSEC / CSEE (titulaires, suppléants) qui pourraient être consultés et leurs présidents ;
- Les représentants syndicaux de ces instances ;
- Les Délégués Syndicaux de Groupe ;
- Les Délégués Syndicaux d'entreprise des Sociétés « mono-établissement » dont les CSE pourraient être consultés;
- Les Délégués Syndicaux des établissements dont le CSEE pourrait être consulté ;
- Les Délégués Syndicaux Centraux des entreprises dont le CSEC pourrait être consulté ;
- En tout état de cause, le Délégué Syndical Central de chaque organisation syndicale de chacune des Sociétés qui pourraient être concernées par le Projet.

Les membres ci-dessus énumérés participeront à cette réunion, de préférence en présentiel ou, à défaut, en distanciel, à l'exception des membres suppléants participant quant à eux à la réunion en distanciel.

Il est également précisé que chaque représentant du personnel visé ci-dessus décidera librement s'il souhaite ou non participer à la réunion plénière de lancement. Il sera, en tout état de cause, destinataire du document d'information sur le Projet, dans les conditions précisées ci-après.

Les frais de déplacement et, le cas échéant, d'hébergement exposés par les représentants du personnel visés ci-dessus qui participeraient à la réunion plénière de lancement en présentiel seront pris en charge par leur société d'appartenance.

En outre, le temps passé par les représentants du personnel visés ci-dessus à la réunion plénière de lancement sera considéré et payé comme un temps de travail effectif.

A toutes fins utiles, il est précisé que cette réunion, à vocation purement informative, ne constituera pas une réunion de CSE / CSEC / CSEE au sens du Code du travail. Il ne sera donc pas fait application des dispositions légales et conventionnelles régissant ces réunions. L'invitation sera adressée par tous moyens aux personnes concernées par voie électronique.

Il est enfin précisé que seront également invités, pour cette réunion, les représentants de la Direction ainsi que les équipes Ressources Humaines et Relations Sociales en charge du Projet qui pourront y assister en présentiel ou en distanciel.

Postérieurement à cette réunion, le document d'information sur le Projet sera transmis par voie électronique ou par tout autre moyen à l'ensemble des membres des CSE / CSEC / CSEE devant être consultés en application des dispositions du 2° ci-après.

Il est précisé qu'afin de maintenir une bonne information de chaque instance, ce document d'information concernera l'ensemble du Projet sur l'ensemble des périmètres. Toutefois chaque CSE / CSEC / CSEE consulté le sera sur l'évolution d'organisation relevant de son seul périmètre de compétences.

### 2°) Information-consultation des CSE /CSEC/ CSEE

Les procédures d'information-consultation seront menées de façon distincte pour chaque Société ou établissement suivant le niveau retenu, en présentant les projets d'évolution de l'organisation relevant de la ou des Directions de cette société ou cet établissement.

En fonction du périmètre retenu pour le Projet, et présenté lors de la réunion du 11 décembre, tout ou partie des Sociétés visées dans la partie 2 ci-dessus seront concernées.

Au sein de ces Sociétés, seront alors consultés :

- **Pour les sociétés mono établissement**, le CSE (s'il existe et s'il dispose d'attributions consultatives) ; Il s'agira, selon le périmètre retenu, des CSE d'Interdis et/ou de CMI.

- **Pour les sociétés multi établissements**, la procédure d'information et de consultation sera menée :
  - ***au niveau du comité social et économique central* (CSEC),** lorsque plusieurs établissements sont Concernés;

    ou
  - ***au niveau du CSE d'établissement*** si un seul établissement est Concerné.

  Le Projet concernant uniquement l'organisation de fonctions « sièges », **les établissements concernés au sens de ce qui précède (« Concernés ») sont ceux dont le périmètre comprend les sièges (nationaux, régionaux ou opérationnels).**En conséquence, **seront consultés au sein des sociétés multi établissements, selon le périmètre retenu :**

    - Le CSE de l'établissement DEHF pour Carrefour Hypermarchés ;
    - Le CSE de l'établissement siège pour CSF ;
    - Le CSEC de CPF.

Afin d'harmoniser les procédures d'information-consultation, et sous réserve de la transmission du document d'information visé ci-dessus, le délai préfix de consultation de l'article R. 2312-6 du Code du travail expirera :

- le mercredi 31 janvier 2024, pour les instances qui auront diligenté une expertise ;
- un mois au plus tard après la tenue de leur première réunion d'information-consultation pour les instances qui n'auront pas diligenté d'expertise (et en tout état de cause au plus tard le 31 janvier 2024).

Il est rappelé que s'agissant d'un délai maximum, le CSE / CSEC / CSEE pourra rendre son avis avant le terme des délais prévus ci-dessus.

La première réunion d'information-consultation se tiendra dans les jours qui suivent la réunion plénière de lancement, les CSE / CSEC / CSEE concernés faisant l'objet d'une convocation au plus tard après la réunion de lancement.

Afin d'accompagner ces consultations, une mission d'expertise, à la charge des sociétés concernées, pourra être diligentée par les CSE (dans les sociétés « mono-établissement ») ou, pour les sociétés à établissements multiples, par les CSEC ou par le CSEE lorsqu'il est consulté en application des dispositions ci-dessus[1], afin de les assister dans l'examen de la structure cible et de ses impacts sur l'emploi, les compétences et les conditions de travail. La nommination de l'expert fera l'objet d'une décision adoptée par l'instance concernée lors de la première réunion d'information – consultation. En cas de décision de recourir à une expertise et afin d'assurer une cohérence de l'ensemble des travaux, le CSE / CSEC / CSEE concerné désignera le même expert, à savoir : le cabinet James Gisbert.

Afin de permettre à l'expert ci-dessus désigné de prendre connaissance du Projet en amont et de faciliter sa mission dans l'hypothèse où il serait désigné par les CSE / CSEC / CSEE consultés, il sera invité à la réunion plénière de lancement prévue en application du 1°) ci-dessus.

Pour permettre aux instances consultées de rendre un avis éclairé sur le Projet, l'expert adressera à l'ensemble des membres des CSE / CSEC / CSEE qui l'auront missionné son rapport le 15 janvier 2024 au plus tard, et en transmettra simultanément une copie à la direction.

L'expert présentera ensuite son rapport, au choix de chacun des CSE / CSEC / CSEE consultés l'ayant désigné, en réunion plénière ou en réunion préparatoire, étant précisé que dans ce dernier cas, l'employeur sera invité à ladite réunion.

## PARTIE 4 SUIVI PAR LA COMMISSION NATIONALE SOCIALE DES SIEGES

Une commission nationale sociale des sièges a été mise en place dans le cadre de l'accord de méthode du 15 Juin 2023. Il est convenu entre les parties que cette commission sera également chargée de suivre la mise en place des nouvelles organisations prévues par le présent Projet.

## PARTIE 5 EVALUATION, SUIVI ET PREVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS LIES AU PROJET

Il est rappelé qu'une démarche de réévaluation des risques est prévue par l'article 5.2 de l'accord de méthode du 15 juin 2023. Il est convenu que cette réévaluation prendra en compte la nouvelle organisation visée par le présent accord.

## PARTIE 6 STIPULATIONS FINALES

### 6.1. DATE D'EFFET ET DURÉE DE L'ACCORD

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

Sous réserve de celles pour lesquelles une durée spécifique est prévue, les dispositions du présent accord s'appliqueront pour une durée déterminée qui se terminera à la date de la dernière réunion de la commission nationale des sièges portant sur le suivi de la nouvelle organisation

### 6.2. REVISION

Durant sa période d'application, les dispositions du présent accord pourront être révisées selon les modalités prévues par les articles L. 2261-7-1 et suivants du code du travail.

### 6.3. PUBLICITE ET DEPOT DE L'ACCORD

Le présent accord sera notifié aux organisations syndicales représentatives.

Le présent accord :

- 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 ;
- sera remis au secrétariat-greffe du Conseil de Prud'hommes de son lieu de conclusion ;
- affiché sur l'ensemble des lieux de travail.