

NEGOCIATIONS ANNUELLES OBLIGATOIRES
Accord du 1^{er} Mars 2017

ENTRE

Les sociétés CARREFOUR HYPERMARCHES S.A.S, CARREFOUR MARCHANDISES INTERNATIONALES SAS, CARREFOUR MANAGEMENT SAS, CARREFOUR PARTENARIAT INTERNATIONAL SAS, CARREFOUR IMPORT SAS, CENTRE DE FORMATION ET DE COMPETENCES SAS, représentées par Agnès BEKOURIAN, Directrice des Relations Sociales

D'une part,
ET

Les organisations syndicales ci-dessous désignées :

LA FEDERATION DES SERVICES C.F.D.T.

Représentée par M. Thierry BABOT, Délégué syndical national hypermarchés, dûment habilité,

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

Représenté par M. Gérard BASNIER, Délégué syndical national hypermarchés, dûment habilité,

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

Représenté par M. Franck GAULIN, Délégué syndical national hypermarchés, dûment habilité,

LA FEDERATION GENERALE DES TRAVAILLEURS DE L'AGRICULTURE, DE L'ALIMENTATION, DES TABACS ET ALLUMETTES – FORCE OUVRIERE (F.G.T.A. / F.O.)

Représentée par Mme Jacqueline POITOU, Déléguée syndicale nationale hypermarchés, dûment habilitée,

D'autre part,

TB
Sc
JP

Les représentants de la Direction de l'entreprise et les Délégations des Organisations Syndicales se sont réunis les 9, 20 janvier et 8 février 2017 afin d'aborder les différents thèmes de la négociation annuelle obligatoire prévue par les articles L. 2242-1 et suivants du code du travail dont :

- La rémunération
- Le temps de travail

Il est ici rappelé que le thème du partage de la valeur ajoutée fait l'objet d'accords spécifiques portant d'une part sur l'intéressement, et d'autre part sur la participation Groupe France. En outre, le suivi de la mise en œuvre des mesures visant à supprimer les écarts de rémunération et les différences de déroulement de carrière entre les femmes et les hommes est assuré dans le cadre de l'accord sur l'égalité professionnelle entre les Femmes et les Hommes fait l'objet d'un accord spécifique toujours en vigueur.

Au cours de la première réunion du 9 janvier 2017, la Direction a présenté, conformément à la réglementation, des informations portant notamment sur la situation économique générale, les évolutions dans le secteur de la grande distribution ainsi qu'un bilan complet en termes d'emploi, d'égalité entre les femmes et les hommes, d'organisation du travail, d'évolution des rémunérations et de durée du travail.

Lors de la NAO 2016, la Direction s'était engagée à poursuivre les mesures phares du pacte social et de les renforcer par un nouveau Pacte de Responsabilité Sociale.

Ce Pacte de Responsabilité Sociale s'articulait autour de 2 grands axes:

1/ Le 100% orientés collaborateurs permettant de renforcer l'employabilité de nos collaborateurs et le management de nos équipes en magasin.

2/ Le Bien Être au Travail pour chaque collaborateur, dans ses conditions de travail et dans son équilibre vie Privée/vie professionnelle.

La Direction a souhaité poursuivre cet engagement pour 2017.

Elle a par ailleurs rappelé la stratégie des Hypermarchés impulsée pour 2017 qui met l'accent d'une part sur les formations Métiers, et plus particulièrement sur les Produits Frais, et d'autre part sur la nécessité de développer une culture du Digital auprès de nos équipes.

Les partenaires sociaux ont accueilli favorablement ces deux thèmes tout en rappelant leur attachement à la défense du pouvoir d'achat des salariés dans une conjoncture économique difficile. Ils ont également rappelé la nécessité de tenir les engagements pris dans nos accords et demander une clarification de certaines mesures existantes, tels les jours événements familiaux ou encore la possibilité de rassembler en un seul document l'ensemble des mesures conventionnelles destinées aux salariés Seniors.

TB
JP SC
AB

Il est rappelé que conformément à l'article 2-3 « codification des accords d'entreprise » de l'avenant de recodification à droit constant de la Convention Collective Carrefour du 17 mai 2010, il sera précisé pour chaque article du présent accord la codification correspondante au sein de la Convention Collective Carrefour, étant précisé qu'à l'exception des dispositions finales du présent accord, chacune des dispositions des autres articles constitue un avenant de révision des accords d'entreprises qui s'y rapportent, au sens de l'article L. 2261-8 du Code du travail.

TB
SL
JP

TITRE 1 : REVALORISATION DE LA GRILLE DE SALAIRE DE REFERENCE CARREFOUR ET RENFORCEMENT DU POUVOIR D'ACHAT

Article 1 : Grille de salaires au 1^{er} janvier 2017

Codification du présent article dans la Convention Collective d'Entreprise Carrefour :

Les dispositions du présent article révisent et se substituent intégralement à celles de l'article 2-1 Grille de salaire du titre 2 « Rémunérations » de la Convention Collective Carrefour. Les dispositions qu'il prévoit se substituent intégralement aux dispositions antérieures dans les conditions ci-dessous :

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

Magasins à la grille de référence Carrefour

GRILLE DE SALAIRE (en €uro)

Catégorie employé des Niveaux I à IV et AM Niveau V

Niveau	Taux horaire hors forfait pause (en €uro)	Taux horaire forfait pause inclus (en €uro)	Salaire mensuel temps complet forfait pause inclus (en €uro)	Durée de la période d'accueil
I A	9,760	10,26	1 554,32	0 à 4 mois
I B	9,829	10,32	1 565,30	Dès le 5ème mois
II A	9,760	10,25	1 554,32	0 à 4 mois
II B	9,909	10,40	1 578,05	Dès le 5ème mois
III A	9,839	10,33	1 566,89	0 à 6 mois
III B	10,573	11,10	1 883,79	Dès le 7ème mois
IV A	10,844	11,39	1 726,95	0 à 1 an
IV B	11,668	12,25	1 858,17	Après 1 an
V	12,362	12,98	1 988,69	
II Assistant commercial	10,221	10,73	1 627,73	En application de l'accord du 25 mars 2013
III Vendeur de produits et services	9,909	10,40	1 578,05	En application de l'accord du 23 décembre 2015
I C	9,909	10,40	1 578,05	En application de l'accord du 25 mars 2013
II C	10,100	10,61	1 608,46	En application de l'accord du 24 février 2005 et de l'accord du 26 février 2016
III C	10,764	11,30	1 714,21	En application de l'accord du 1er mars 2017
IV C	11,879	12,47	1 891,77	En application de l'accord du 24 février 2005
III Technicien Fabrication	10,975	11,52	1 747,81	En application de l'accord du 15 février 2012 et du 27 février 2014

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

TB
SC
JP
AB

Article 2 : Rémunération du personnel d'encadrement

Codification du présent article dans la Convention Collective d'Entreprise Carrefour :

Les dispositions du présent article révisent et se substituent intégralement à celles de l'article 1-1 « Salaires minima » de l'article 1 « Rémunération du personnel d'encadrement » de l'annexe III « CADRES » de la Convention Collective Carrefour.

Chaque niveau est affecté d'un salaire mensuel minimal. Le salaire mensuel brut minimal des niveaux :

- 7 A : stagiaires managers métier ou service
- 7 B : managers métiers ou services
- 8 et + : responsables et experts

est revalorisé avec effet rétroactif au 1^{er} janvier 2017, à :

- Niveau 7 A : 2 438 euros
- Niveau 7 B : 2 628 euros
- Niveau 8 et + : 3 533 euros

Conformément aux dispositions précitées, la Direction s'engage pour l'année 2017 à garantir à l'ensemble des cadres de niveau 7 et 8 une augmentation minimale de salaire de 0,2%, (incluant, le cas échéant, l'augmentation liée à la revalorisation de la grille), avec effet rétroactif au 1^{er} janvier 2017.

Article 3 : Revalorisation du plafond du complément de prime de vacances

Codification du présent article dans la Convention Collective Carrefour :

Les dispositions du présent article modifient celles relatives au montant du plafond du complément de prime de vacances de l'article 2-2.2.2 « Plafond » de l'article 2-2.2 « Complément de prime de vacances » figurant dans l'article 2-2 « Primes » du Titre 2 « Rémunérations » de la Convention Collective Carrefour.

Le montant du plafond de complément de prime de vacances est revalorisé de 0,5%, ce qui correspond à un montant de 1559 euros bruts en 2017.

TB
SC
JP

Article 4 : Complément prime de vacances

Les conditions de présence durant la période de référence pour le calcul du Complément Prime de Vacances sont assouplies : la nouvelle période de référence correspondra aux 6 derniers mois précédant l'arrêté de paie du mois de juin au lieu des 12 derniers mois précédemment.

Codification du présent article dans la Convention Collective Carrefour :

Les dispositions du présent article révisent et se substituent intégralement à celles de l'article 2-2.2.3 « Période de référence et conditions de présence » de l'article 2-2.2 « Complément de prime de vacances » figurant dans l'article 2-2 « Primes » du Titre 2 « Rémunérations » de la Convention Collective Carrefour et seront rédigées comme suit :

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

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

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

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

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

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

Article 5 : Remise sur achat supplémentaire sur les MDD du PGC

Codification du présent article dans la Convention Collective d'Entreprise Carrefour :

Les dispositions ci-dessous seront codifiées à l'article 8-4.8 « Remise sur achats supplémentaire sur les MDD du PGC » sous l'article 8-4 « Remise sur achats et

TB
SC
JP
AS

avantages salariés » du Titre 8 « Emploi et dispositions sociétales » de la Convention Collective d'Entreprise Carrefour et sera rédigé comme suit :

Les collaborateurs bénéficieront d'une remise sur achat supplémentaire de 5%, pour l'achat des produits Marque Distributeur, du secteur Produits Grande Consommation (PGC).

Les collaborateurs concernés sont ceux relevant du champ d'application de la Convention Collective Carrefour ayant trois mois consécutifs d'ancienneté et présent dans les effectifs au moment du bénéfice de l'avantage concerné.

L'achat de l'un de ces équipements doit être effectué avec une carte de paiement PASS dans un hypermarché Carrefour intégré, un supermarché Carrefour Market intégré et un Drive intégré.

La liste des marques distributeur concernées figure en annexe du présent accord.

Les parties signataires reconnaissent que cette remise sur achat ne vient, en aucune façon, se substituer à une augmentation des salaires, même partielle, ni à quelconque autre élément de rémunération existant à la date de signature du présent accord ou à la date de mise en place des nouvelles modalités de cette remise sur achats.

Il est précisé que le bénéfice de cette remise sur achat, dans les conditions définies au présent article, est subordonné au maintien du bénéfice actuel de l'exonération des charges sociales.

Les dispositions de l'article 8-4.3 relatives au plafond d'achats sont inchangées. Le plafond d'achats est fixé à 12 000€ par année civile et par bénéficiaire.

Cette disposition sera applicable à partir du 1^{er} septembre 2017.

TITRE 2 – PACTE DE RESPONSABILITE SOCIALE

Lors de la NAO 2016, la Direction et les partenaires sociaux se sont engagés à poursuivre les mesures phares du pacte social et de les renforcer par un nouveau Pacte de Responsabilité Sociale.

Ce Pacte de Responsabilité Sociale s'articule autour de 2 grands axes :

- Le 100% orientés collaborateurs permettant de renforcer l'employabilité de nos collaborateurs et le management de nos équipes en magasin.
- Le Bien Être au Travail pour chaque collaborateur dans ses conditions de travail et dans son équilibre vie privée/vie professionnelle.

La Direction et les partenaires sociaux réaffirment cet engagement pour 2017.

TB
SC
AB JP

Article 1 : 100% Orientés collaborateurs

La Direction et les partenaires sociaux ont conscience que le monde dans lequel nous évoluons est en pleine mutation, y compris dans la grande distribution. Les acteurs économiques doivent se transformer et réinventer leur organisation. Les entreprises de demain doivent comprendre, intégrer voire anticiper les changements pour en faire un avantage concurrentiel. Transparence, proximité et personnalisation deviennent les maîtres-mots de nos clients aux attentes et habitudes en pleine évolution.

Dans ce cadre, la Direction se doit d'accompagner les salariés dont les métiers vont probablement aussi évoluer.

La Direction et les partenaires sociaux ont donc orienté les dispositions ci-dessous autour de l'Employabilité, les Formations Métiers, la Culture Digitale et l'Emploi, tout en souhaitant favoriser l'organisation d'une réflexion paritaire sur ces différents points.

Article 1.1 : Développer l'Employabilité

En 2015, la Direction et les partenaires sociaux ont souhaité renforcer l'employabilité des collaborateurs par la création d'un nouvel emploi intitulé « Assistant(e) commercial(e) » caractérisé par la polyvalence sur deux postes de travail.

La Direction et les partenaires sociaux souhaitent poursuivre cet engagement, en menant via des magasins tests une réflexion plus large sur des solutions innovantes à l'échelle du magasin.

Ce test sera mis en place au sein de 4 magasins, à savoir un par Bassin (Ile de France, Grand Nord, Grand Est et Grand Ouest).

Chaque magasin aura la possibilité de modifier, en cas de besoin et de façon temporaire, par la conclusion d'un accord d'établissement à durée déterminée, les règles existantes et applicables à l'emploi de l'Assistant(e) commercial(e), ainsi que toutes autres dispositions de la convention collective d'entreprise Carrefour nécessitant d'être modifiées dans le cadre de ce test.

L'accord d'établissement devra être conclu dans le respect des dispositions légales et aura une durée déterminée d'un an maximum.

Un suivi sera mis en place dans le cadre de la Commission Emploi. Pour ce faire, des réunions seront organisées sur ce thème en juin, septembre et décembre 2017.

TB
SC
JP

Article 1.2 : Renforcer la formation métier

L'employabilité des collaborateurs est un facteur clé de notre développement futur et la formation est l'outil majeur pour renforcer cette employabilité.

La Direction et les partenaires sociaux soulignent la nécessité de renforcer les formations qualifiantes et certifiantes afin de répondre aux besoins des salariés, de nos clients et de notre entreprise.

Carrefour a la volonté de rester une véritable entreprise apprenante en refondant l'Ecole Carrefour et en proposant des parcours de formation réellement adaptés au développement de l'employabilité de nos collaborateurs via les mesures suivantes :

Article 1.2.1 : le CQP Produits Frais

Codification du présent article dans la Convention Collective d'Entreprise Carrefour :

L'article 7-6 devient l'article 7-6-1 et il est créé un nouvel article 7-6-2 « Mise en place du CQP Produits Frais » sous l'article 7-6 « Certification de qualification professionnelle » dans le Titre 7 « Formation Professionnelle » de la Convention Collective d'Entreprise Carrefour et sera rédigé comme suit :

Après avoir développé les CQP « Employé de commerce, Boucher, Animation de rayon », la Direction et les partenaires sociaux souhaitent donner une nouvelle impulsion au CQP et proposent de mettre en place des CQP « métiers produits frais ».

En sus du CQP Boucher, il sera proposé aux salariés le CQP Marée, le CQP Charcuterie-Fromage et le CQP Fruits et Légumes.

Ces certifications sont ouvertes pour les salariés volontaires en poste, en CDI, sous réserve d'une ancienneté minimale d'une année.

Ces nouveaux CQP viendront enrichir l'offre déjà existante au sein de nos hypermarchés et permettra à nos collaborateurs de diversifier leur activité, développer leurs compétences et être acteur de leur parcours professionnel.

Article 1.2.2 : La Certification CLéA

Codification du présent article dans la Convention Collective d'Entreprise Carrefour :

Il est créé un nouvel article 7-7 « Certification CLéA » dans le Titre 7 « Formation Professionnelle » de la Convention Collective d'Entreprise Carrefour et sera rédigé comme suit :

TB
SC
JP

Dans le prolongement de l'avenant 55 de la convention collective nationale de Branche, relatif à l'insertion et à la promotion professionnelle, la Direction propose la mise en place du dispositif « CléA » permettant aux personnes les moins qualifiées, souvent sans diplôme, de faire reconnaître leurs compétences, d'affirmer leur employabilité et de développer leur capacité à évoluer.

La certification CléA est appelée à devenir un standard dans le monde professionnel, utile et reconnu dans tous les secteurs d'activité. Elle correspond à un niveau Brevet des collèges.

Cette certification est faite sous la forme d'un test d'une journée destiné à valider les compétences ou à définir un programme de formation en vue de l'obtention de la certification. A l'issue de cette journée, soit le collaborateur valide sa certification, soit un plan de formation individualisé sera mis en place.

Le test permet notamment de valider les compétences de communication en français, l'utilisation des règles de base de calcul et du raisonnement mathématique, l'utilisation des techniques usuelles de l'information et de la communication numérique, l'aptitude à travailler dans le cadre de règles définies d'un travail en équipe et la maîtrise des gestes et postures, le respect des règles d'hygiène, de sécurité et environnementales élémentaires.

Pour permettre aux collaborateurs qui le souhaitent d'obtenir cette certification, la Direction et les partenaires sociaux s'engagent à mettre en place ces certifications, permettant ainsi aux collaborateurs volontaires d'obtenir cette dernière.

Article 1.2.3 : La Validation des Acquis et de l'Expérience

Codification du présent article dans la Convention Collective d'Entreprise Carrefour :

Il est créé un nouvel article 7-8 «La Validation des Acquis et de l'Expérience» dans le Titre 7 « Formation Professionnelle » de la Convention Collective d'Entreprise Carrefour et sera rédigé comme suit :

La Validation des Acquis de l'Expérience permet à chaque collaborateur de faire reconnaître son expérience en une certification, enregistrée au Répertoire National des Certifications Professionnelles (RNCP) sous la forme d'un diplôme ou titre à finalité professionnelle ou un Certificat de Qualification Professionnelle.

Fort du succès des V.A.E collectives déjà initiées, la Direction et les partenaires sociaux souhaitent poursuivre l'expérience des Validations des Acquis et de l'Expérience collectives qui permettent de valoriser l'expérience professionnelle des équipes.

Article 1.2.4 : Reconnaissance de la formation

Codification du présent article dans la Convention Collective d'Entreprise Carrefour :

Il est créé un nouvel article 7-9 «Reconnaissance de la formation» dans le Titre 7 « Formation Professionnelle » de la Convention Collective d'Entreprise Carrefour et sera rédigé comme suit :

La Direction et les partenaires sociaux souhaitent valoriser l'effort de formation des collaborateurs qui obtiennent un Certification de Qualification Professionnelle ou une Validation des Acquis et de l'Expérience.

Ainsi, pour encourager les salariés à s'investir dans ces parcours qualifiants **une prime d'un montant forfaitaire de 100 € brut** sera versée à chaque collaborateur qui aura obtenu son CQP reconnu par notre branche d'activité ou qui valide une V.A.E.

Cette prime sera versée pour les CQP obtenus ou V.A.E validées à partir du 1^{er} mars 2017.

Article 1.2.5 : Poursuite du dispositif de formation EVOLUPRO pour l'année 2017

Codification du présent article dans la Convention Collective d'Entreprise Carrefour :

Les dispositions ci-dessous seront codifiées dans « Négociations Annuelles Obligatoires 2017 », de la partie « Accords à durée déterminée » du titre 8 « Emploi et dispositions sociétales » de la Convention Collective d'Entreprise Carrefour mise à jour au 31 décembre 2016 et seront rédigés comme suit :

Mis en place depuis 2008, le dispositif de formation EVOLUPRO, original et spécifique développé par Carrefour Hypermarchés, basé sur le strict volontariat, a pour objet d'améliorer la maîtrise de la langue française et permet ainsi aux stagiaires de développer leur employabilité en les rendant plus autonomes tant dans leur vie privée que professionnelle. Ce dispositif s'inscrit donc parfaitement dans le cadre du plan d'employabilité durable.

Depuis sa création, 1122 salariés ont déjà pu en bénéficier. La Direction et les organisations syndicales signataires sont convenues de reconduire cette formation pour l'année 2017.

Les modalités de mise en œuvre se feront dans le respect des règles d'organisation et des critères de réussite qui ont fait le succès de cette formation, à savoir notamment :

- une formation rémunérée qui s'effectuera pendant le temps de travail,

TB
SC
JP

- des frais de déplacement et de repas pris en charge par l'entreprise dans le respect de la procédure « voyages et déplacements » en vigueur,
- un lieu de formation en dehors des magasins.

Afin de continuer à promouvoir ce dispositif, la Direction poursuivra ses actions d'information et de communication au sein de l'entreprise.

Article 1.3 : Développer la Culture Digitale

Le secteur de la grande distribution est un secteur très concurrentiel pour lequel le digital est un défi majeur. Il nous amène à réinventer notre « business model » et notre façon de travailler.

Avant d'être un enjeu technologique, le digital est avant tout un enjeu humain qui nécessitera pour les collaborateurs d'être formés et accompagnés pour s'adapter aux nouvelles formes de travail.

Pour prendre ce virage numérique, il est nécessaire d'accompagner nos collaborateurs sur deux volets, la sensibilisation à la culture digitale et l'appropriation des outils digitaux.

Article 1.3.1 : La Remise sur Achats Numériques

Codification du présent article dans la Convention Collective d'Entreprise Carrefour :

Les dispositions ci-dessous seront codifiées à l'article 8-4.7 « Remise sur achats Numérique » sous l'article 8-4 « Remise sur achats et avantages salariés » du Titre 8 « Emploi et dispositions sociétales » de la Convention Collective d'Entreprise Carrefour et sera rédigé comme suit :

Pour promouvoir la culture digitale et afin de permettre aux collaborateurs qui le désirent de s'équiper en smartphone ou tablette (hors tablette hybride), les collaborateurs bénéficieront d'une remise sur achat supplémentaire de 10% pour l'achat de l'un de ces équipements vendus au rayon EPCS, une fois par an.

Les collaborateurs concernés sont ceux relevant du champ d'application de la Convention Collective Carrefour ayant trois mois consécutifs d'ancienneté et présent dans les effectifs au moment du bénéfice de l'avantage concerné.

L'achat de l'un de ces équipements doit être effectué avec une carte de paiement PASS dans un hypermarché Carrefour intégré, un supermarché Carrefour Market intégré et un Drive intégré.

Les parties signataires reconnaissent que cette remise sur achat ne vient, en aucune façon, se substituer à une augmentation des salaires, même partielle, ni à

JP
TB
4
AB

quelconque autre élément de rémunération existant à la date de signature du présent accord ou à la date de mise en place des nouvelles modalités de cette remise sur achat.

Il est précisé que le bénéfice de cette remise sur achat, dans les conditions définies au présent article, est subordonné au maintien du bénéfice actuel de l'exonération des charges sociales.

Les dispositions de l'article 8-4.3 relatives au plafond d'achats sont inchangées. Le plafond d'achats est fixé à 12 000€ par année civile et par bénéficiaire.

Cette disposition sera applicable à partir du 1^{er} septembre 2017.

Article 1.3.2 : La formation au numérique

Codification du présent article dans la Convention Collective d'Entreprise Carrefour :

Il est créé un nouvel article 7-10 «La Formation au numérique » dans le Titre 7 « Formation Professionnelle » de la Convention Collective d'Entreprise Carrefour et sera rédigé comme suit :

Afin d'accompagner les collaborateurs dans ce virage numérique, la Direction s'engage à développer des applications pour Smartphone et tablette pour informer et sensibiliser les collaborateurs à leur utilisation.

La Direction propose également de créer un dispositif de formation présentielle destiné à former nos salariés à l'utilisation du numérique.

Article 1.4 : Emploi

Article 1.4.1 : Effectifs

Codification du présent article dans la Convention Collective d'Entreprise Carrefour :

Les dispositions ci-dessous seront codifiées dans « Négociations Annuelles Obligatoires 2017 », de la partie « Accords à durée déterminée » du titre 8 « Emploi et dispositions sociétales » de la Convention Collective d'Entreprise Carrefour et sera codifié comme suit :

Si l'évolution du chiffre d'affaires hors taxes hors carburant constatée en 2017 est supérieure à l'évolution du chiffre d'affaires hors taxes hors carburant constatée en 2016, la Direction s'engage à ce que le niveau d'effectif à fin 2017 soit supérieur à celui constaté à fin 2016

TS
SC
JP

Article 1.4.2 : Echelon C pour les métiers de niveaux 2B

Codification du présent article dans la Convention Collective d'Entreprise Carrefour :

Les dispositions ci-dessous seront codifiées à l'article 6-5.4 «Création d'un échelon « C » au niveau 2» sous l'article 6-5 « Création d'un échelon supplémentaire » dans le Titre 6 « Classification des emplois » de la Convention Collective d'Entreprise Carrefour et sera rédigé comme suit :

L'échelon « C » pour les emplois de niveau IIB est modifié dans les conditions suivantes :

Afin de reconnaître la fidélité et la qualité de travail accompli, notamment dans le transfert de compétences ou encore dans l'implication à participer au travail d'équipe, les parties ont convenu de faire bénéficier de l'échelon C les salariés du niveau IIB, dans le mois suivant la date anniversaire de **leurs 20 ans d'ancienneté**.

L'ancienneté retenue pour l'application de cette disposition est l'ancienneté groupe, soit la date d'entrée dans le groupe Carrefour.

Les dispositions du présent article sont applicables à partir du 1^{er} septembre 2017.

Ces dispositions ne concernent pas les emplois d'Assistant de fabrication et d'Assistant spécialisé de vente qui restent régies par les dispositions particulières de l'accord NAO 2005.

Article 1.4.3.: Création d'un échelon supplémentaire « C » au niveau 3

Codification du présent article dans la Convention Collective d'Entreprise Carrefour :

Il est créé un nouvel article 6-5.5 «Création d'un échelon « C » au niveau 3» sous l'article 6-5 « Création d'un échelon supplémentaire » dans le Titre 6 « Classification des emplois » de la Convention Collective d'Entreprise Carrefour et sera rédigé comme suit :

L'échelon « C » pour les emplois de niveau IIIB est créé dans les conditions suivantes :

Afin de reconnaître la fidélité et la qualité de travail accompli, notamment dans le niveau technique et la capacité à transmettre son savoir, les parties ont convenu de faire bénéficier de l'échelon C les salariés du niveau IIIB, dans le mois suivant la date anniversaire de **leurs 25 ans d'ancienneté**.

L'ancienneté retenue pour l'application de cette disposition est l'ancienneté groupe, soit la date d'entrée dans le groupe Carrefour.

Les dispositions du présent article sont applicables au 1^{er} septembre 2017.

TB
SC
JP

Ces dispositions ne concernent pas les emplois de Technicien de fabrication et de Vendeurs de produits et services.

Article 2 : Bien être au travail

Article 2.1 : Equilibre Vie privée, vie professionnelle

Article 2.1.1 : Astreintes

Codification du présent article dans la Convention Collective d'Entreprise Carrefour :

Les dispositions ci-dessous seront codifiées dans « Négociations Annuelles Obligatoires 2017 », de la partie « Accords à durée déterminée » du titre 8 « Emploi et dispositions sociétales » de la Convention Collective d'Entreprise Carrefour et sera codifié comme suit :

Dans le cadre des astreintes sécurité en magasin, l'entreprise s'engage à ne mettre en œuvre qu'un seul niveau d'astreinte, permettant ainsi de limiter le nombre de salariés impactés par jour d'astreinte.

Les procédures sécurité applicables en magasin seront mises en conformité avec cette disposition.

Article 2.1.2 : Budget solidarité

Codification du présent article dans la Convention Collective d'Entreprise Carrefour :

La disposition du présent article modifie celle relative au montant du budget solidarité au premier alinéa de l'article 8-2.1 « Montant du Fonds de solidarité Carrefour » figurant dans le Titre 8 – « Emploi et dispositions sociétales » de la Convention Collective d'Entreprise Carrefour par la disposition suivante :

Le montant maximum affecté au fonds de solidarité Carrefour est de **350 000 euros**, par année civile, à compter du 1er janvier 2017.

Article 2.1.3 : Permanence encadrement

Codification du présent article dans la Convention Collective d'Entreprise Carrefour :

Il est créé un nouvel article 3.3 à l'annexe III « Cadres » de la Convention Collective Carrefour et seront codifiées en 3.3.1 « Conditions d'attribution » et 3.3.2 « Indemnisation » et seront rédigées comme suit :

TB
SC
AP
JP

Article 2.1.3.1 : Conditions d'attribution

Dans le cadre du 100% orientés clients, le rôle de l'encadrement de nos magasins est renforcé tant auprès de nos équipes que de nos clients. La Direction et les partenaires sociaux souhaitent récompenser cette sollicitation managériale appelée « Permanence Encadrement » par l'attribution d'une prime, dans les conditions ci-après.

Cette prime sera attribuée au-delà de 4 journées, ou 8 demi-journées de permanence pour les mois comprenant 4 semaines civiles et au-delà de 5 journées ou 10 demi-journées de permanence pour les mois comprenant 5 semaines civiles. Le nombre de semaine sera déterminé en fonction des périodes de recueil paie.

Article 2.1.3.2 : Indemnisation

Le montant de cette prime forfaitaire s'élève à 70 euros bruts.

Elle est versée mensuellement et rémunère l'ensemble des permanences réalisées sur la période de recueil paie.

Les dispositions du présent article sont applicables au 1^{er} septembre 2017.

Article 2.1.4 : Paiement ou placement dans le Compte Epargne Temps des 8 jours de repos supplémentaires

Codification du présent article dans la Convention Collective d'Entreprise Carrefour :

Les dispositions du présent article se substituent intégralement à celles de l'Article 4-1.2.5 « Paiement ou placement des le Compte Epargne Temps des 6 jours de repos supplémentaires », de l'Article 4-1.2 « Organisation du temps de travail » de l'article ARTICLE 4 « Aménagement et organisation du temps de travail des cadres » de l'Annexe III « Cadres » de la Convention Collective d'Entreprise Carrefour et seront rédigées comme suit :

Le cadre bénéficiant du régime forfait jour, présent au 1^{er} jour de la période de décompte annuelle, pourra renoncer à la prise d'une partie de ses jours de repos supplémentaires, dans la limite de 8 jours par an en demandant :

- Soit le paiement majoré de 25%,
- Soit l'alimentation du Compte Epargne Temps.

Cette demande sera matérialisée par un écrit remis au Service Ressources Humaines au plus tard à la fin du mois de janvier de l'année N.

Le cadre optant pour le paiement de ses jours de repos supplémentaires signera un avenant à la convention de forfait qui sera valable pour la période considérée et ne pourra être reconduit de manière tacite.

Le paiement et l'alimentation du Compte Epargne Temps interviendront sur la paie du mois de février de l'année N+1.

A titre transitoire pour l'année 2017, la demande pourra être faite jusqu'au 30 Avril 2017.

Article 2.1.5 : CESU

Codification du présent article dans la Convention Collective d'Entreprise Carrefour :

Les dispositions du présent article se substituent intégralement à celles de l'Article 8-5.2 « Mise en place du CESU (chèque Emploi Service Universel), de l'Article 8-5 « Mesures visant à mieux concilier vie familiale et vie professionnelle » du Titre 8 « Emploi et dispositions sociétales » de la Convention Collective d'Entreprise Carrefour et seront rédigées comme suit :

Dans l'objectif d'améliorer la conciliation entre vie professionnelle et vie familiale, les parties sont convenues d'améliorer le bénéfice du Chèque Emploi Service Universel pour la garde d'enfants et les services d'aide à la personne à domicile.

Article 2.1.5.1 : Description du dispositif

Codification du présent article dans la Convention Collective d'Entreprise Carrefour :

L'article 8-5.2.1 « Description du dispositif » de l'Article 8-5.2 « Mise en place du CESU (Chèque Emploi Service Universel) », sous l'Article 8-5 « Mesures visant à mieux concilier vie familiale et vie professionnelle » du Titre 8 « Emploi et dispositions sociétales » sera rédigé comme suit :

Le CESU préfinancé est un titre de paiement à montant prédéfini qui permet de rémunérer les services à la personne de garde d'enfants à domicile et hors domicile (baby-sitter, garde partagée à domicile, assistante maternelle agréée, structure d'accueil collectif, crèche, halte garderie, jardin d'enfants, garderie périscolaire), ainsi que les services d'aide à la personne à domicile (assistance aux personnes âgées, garde malade, assistance aux personnes handicapées, aide au soutien scolaire, entretien de la maison et travaux ménagers, jardinage, repassage, bricolage).

TB
SC
AB
JP

Article 2.1.5.2 : Conditions d'octroi et valeur du titre CESU au profit des collaborateurs justifiant d'une ancienneté supérieure ou égale à un an et inférieure à 4 ans.

Codification du présent article dans la Convention Collective d'Entreprise Carrefour :

L'article 8-5.2.2 « Conditions d'octroi et valeur du titre CESU destiné au service à la personne de garde d'enfants à domicile et hors domicile », sous l'Article 8-5.2 « Mise en place du CESU (Chèque Emploi Service Universel) », de l'Article 8-5 « Mesures visant à mieux concilier vie familiale et vie professionnelle » du Titre 8 « Emploi et dispositions sociétales » sera rédigé comme suit :

Les salariés dont le contrat de travail n'est pas suspendu (congé parental, congé sabbatique, etc...) et remplissant les conditions cumulatives suivantes :

- avoir une ancienneté supérieure ou égale à un an et inférieure à 4 ans au moment de la demande,
- avoir un enfant à charge de moins de 6 ans ou un enfant handicapé de moins de 16 ans et justifier des frais de garde liés à cet enfant tel que défini à l'article « description du dispositif » (codifié sous l'article 8-5.2.1).

Pourront bénéficier d'un Chèque Emploi Service Universel d'une valeur de **500 euros** par an destiné à rémunérer un service à la personne de garde d'enfants à domicile et hors domicile tel que défini à l'article « description du dispositif » (codifié sous l'article 8-5.2.1), avec une participation de l'employeur à hauteur de 50%, l'autre partie restant à la charge du salarié bénéficiaire.

Ce montant s'apprécie par foyer.

La gestion du titre CESU est à la convenance du salarié qui choisira le moment le plus opportun pour en bénéficier.

La présente mesure entrera en vigueur le 1^{er} juillet 2017. Son application est conditionnée au maintien du dispositif légal d'exonération en vigueur à la date de signature du présent accord.

Article 2.1.5.3 : Conditions d'octroi et valeur du titre CESU au profit des collaborateurs justifiant d'une ancienneté supérieure ou égale à 4 ans.

Codification du présent article dans la Convention Collective d'Entreprise Carrefour :

L'article 8-5.2.3 « Conditions d'octroi et valeur du titre CESU destiné au service d'aide à la personne à domicile », sous l'Article 8-5.2 « Mise en place du CESU (Chèque Emploi Service Universel) », de l'Article 8-5 « Mesures visant à mieux concilier vie familiale et vie professionnelle » du Titre 8 « Emploi et dispositions sociétales » sera rédigé comme suit :

TB
SC
JP

Les salariés dont le contrat de travail n'est pas suspendu (congé parental, congé sabbatique, etc...) et remplissant les conditions cumulatives suivantes :

- avoir une ancienneté supérieure ou égale à quatre ans au moment de la demande,
- justifier de frais engagés dans le cadre de la garde d'un enfant de moins de 6 ans ou un enfant handicapé de moins de 16 ans et/ou justifier de frais engagés dans le cadre d'un appel à un service d'aide à la personne tel que défini à l'article « *description du dispositif* », (codifié sous l'article 8-5.2.1)

Pourront bénéficier d'un Chèque Emploi Service Universel d'une valeur de **500 euros** par an destiné à rémunérer un service à la personne de garde d'enfants à domicile et hors domicile ainsi qu'un service d'aide à la personne à domicile tel que défini à l'article « *description du dispositif* » (codifié sous l'article 8-5.2.1), avec une participation de l'employeur à hauteur de 50%, l'autre partie restant à la charge du salarié bénéficiaire.

Ce montant s'apprécie par foyer. Il est non cumulable avec les dispositions prévues à l'article « *Conditions d'octroi et valeur du titre Chèque Emploi Service Universel au profit des collaborateurs justifiant d'une ancienneté supérieure ou égale à un an et inférieure à 4 ans* » (codifié sous l'article 8-5.2.2).

La gestion du titre Chèque Emploi Service Universel est à la convenance du salarié qui choisira le moment le plus opportun pour en bénéficier.

La présente mesure entrera en vigueur le 1^{er} juillet 2017. Son application est conditionnée au maintien du dispositif légal d'exonération en vigueur à la date de signature du présent accord.

Article 2.1.6 : Accord local relatif à la mise à disposition de place de parking

Codification du présent article dans la Convention Collective d'Entreprise Carrefour :

Les dispositions ci-dessous seront codifiées dans « Négociations Annuelles Obligatoires 2017 », de la partie « Accords à durée déterminée » du titre 8 « Emploi et dispositions sociétales » de la Convention Collective d'Entreprise Carrefour . et sera codifié comme suit :

Certains magasins rencontrent des difficultés pour mettre à disposition des places de parking pour leurs salariés.

Afin de ne pas pénaliser les salariés des magasins concernés qui sont contraints d'utiliser leur véhicule personnel par nécessité absolue pour se rendre de leur domicile à leur lieu de travail et qui n'ont pas d'autres moyens de locomotion y compris les transports en commun pour se rendre sur leur lieu de travail, la Direction

TS
SC
JP

et les partenaires sociaux de ces établissements s'engagent à rechercher paritairement des solutions adaptées à leur contexte local.

A défaut d'accord, la Direction de chacun de ces établissements prendra en charge ces frais équivalents à 50% au plus d'un abonnement de transport public local.

Il est précisé que ces remboursements s'effectueront mensuellement sur présentation d'un justificatif attestant le paiement d'une place de parking.

Article 2.2 : Mesures accompagnement fin de carrière employés

Afin de permettre une transition emploi-retraite, la Direction et les partenaires sociaux ont souhaité élargir certaines mesures d'accompagnement de fin de carrière au profit de la catégorie employé.

Article 2.2.1 : Aide au passage à temps partiel des salariés seniors de la catégorie employés-ouvriers.

Article 2.2.1.1 : Concernant les salariés à temps complet des catégories employés

Les dispositions de l'article 2.2.1 ci-dessous, modifient et se substituent, à compter du 1er juillet 2017, les dispositions du paragraphe 8-1.2.3.2.1 « Passage à temps partiel des employés à temps complet » de l'article 8-1.2.3.2 « Disposition applicable aux salariés relevant de la catégorie « Employés- Ouvriers » du Titre 8 « Emploi et dispositions sociétales » de la Convention Collective Carrefour ..

Les employés, sur la base du strict volontariat, et sous réserve qu'ils satisfassent aux conditions ci-dessous :

- être salarié en contrat à durée indéterminée,
- être âgé de 54 ans minimum,
- être à temps complet ou à temps complet choisi dans le cadre de la poly-activité depuis au moins 3 ans dans le groupe Carrefour,
- formuler une demande écrite de passage à temps partiel senior à la direction au moins 2 mois avant le changement de base contractuelle,

peuvent demander le bénéfice du passage à temps partiel senior à 32 heures, 28 heures, 25 heures ou 21 heures selon leur choix. Un avenant au contrat de travail sera établi.

La possibilité de réduire sa base horaire hebdomadaire dans le cadre de ce dispositif ne peut se faire qu'une fois par an, à la date anniversaire de la première demande et fera l'objet d'un nouvel avenant au contrat de travail.

TB
SC
JP
AM

Par ailleurs, l'entreprise s'engage à réduire le nombre hebdomadaire de jours travaillés dans les conditions suivantes :

- le salarié qui choisit une base hebdomadaire de 25 ou de 28 heures de travail effectif verra, s'il le souhaite, la répartition de cet horaire sur 4 jours par semaine,
- le salarié qui choisit une base hebdomadaire de 21 heures de travail effectif verra, s'il le souhaite, la répartition de cet horaire sur 3 jours par semaine.

D'autre part, les salariés réduisant leur base contractuelle pourront bénéficier en accord avec leur hiérarchie, si l'organisation du travail le permet, d'un regroupement des jours travaillés sur la semaine.

Les salariés à temps complet qui opteront pour la réduction de leur temps de travail effectif à 32 heures, 28 heures, 25 heures ou 21 heures selon le cas, bénéficieront d'une prime annuelle dénommée prime forfaitaire senior, versée en 4 fois à la date d'échéance de paie de la fin de chaque trimestre. Elle sera proratisée le premier trimestre et le dernier trimestre de versement en fonction du nombre de mois travaillés à temps partiel.

La prime forfaitaire senior est établie comme suit :

La première année et à titre exceptionnel afin de tenir compte de la réduction de salaire corrélative à cette réduction de temps de travail, il est convenu que cette prime forfaitaire senior sera établie selon le barème suivant :

- 32h : prime annuelle de 839.48 euros bruts
- 28h : prime annuelle de 1 678.92 euros bruts
- 25h : prime annuelle de 2 516.32 euros bruts
- 21h : prime annuelle de 3 356.84 euros bruts

Ce barème sera applicable exclusivement pour la première année de passage d'un temps complet à un temps partiel.

A compter de la 2ème année de passage à temps partiel senior, cette prime forfaitaire senior sera établie selon le barème suivant :

- 32h : prime annuelle de 554.48 euros bruts
- 28h : prime annuelle de 1 108.92 euros bruts
- 25h : prime annuelle de 1 662,36 euros bruts
- 21h : prime annuelle de 2 215.76 euros bruts

TB
SC
JP

Les collaborateurs âgés de 54 ans et plus, qui ont souhaité réduire leur base horaire contractuelle à 21 heures dans le cadre des dispositions prévues par l'accord relatif au contrat de génération conclu en date du 28 octobre 2013, pourront, s'ils le souhaitent, bénéficier d'une répartition de leur base hebdomadaire contractuelle sur 3 jours consécutifs comme suit : jeudi, vendredi, samedi pour la première semaine puis lundi, mardi et mercredi pour la semaine suivante.

A compter du 1^{er} juillet 2017, la dégressivité de la prime forfaitaire senior ne sera plus appliquée aux employés bénéficiaires d'un temps partiel senior (issu du contrat de génération) qui entrent dans la période de trois années précédant leur départ en retraite.

Ainsi dès lors qu'ils justifieront de leur départ à la retraite dans les trois années à venir, ils bénéficieront de ce nouveau barème de la prime forfaitaire senior de passage à temps partiel.

Les autres salariés continueront à bénéficier du barème de prime forfaitaire senior en vigueur.

En cas d'absence pour maladie, hospitalisation, absence non rémunérée, accident de trajet, la prime forfaitaire senior est minorée d'un trois cent soixante cinquième par journée d'absence.

Chaque salarié intéressé devra fournir à l'entreprise un relevé de reconstitution de carrière permettant de déterminer la date de son départ à la retraite.

Les salariés adhérant aux présentes dispositions ne peuvent pas bénéficier du régime de la modulation, sauf demande expresse de leur part.

NB : Pour les salariés bénéficiant de ce dispositif, ces nouveaux montants leur seront applicables à compter du 1^{er} juillet 2017 et se substitueront aux montants perçus précédemment, sans rétroactivité sur les sommes déjà versées.

Article 2.2.1.2 : Concernant les salariés des catégories employés dont l'horaire hebdomadaire contractuel est au moins égal à 30 heures

Les dispositions de l'article 2.2.1.2 ci-dessous, modifient et se substituent intégralement, à compter du 1^{er} juillet 2017, les dispositions du paragraphe 8-1.2.4.2 « Disposition applicables aux salariés relevant de la catégorie « Employés – Ouvriers » de l'article 8-1.2.4 « Réduction du contrat horaire hebdomadaire pour les salariés à temps partiel dont l'horaire contractuel est au moins égal à 30 heures » du Titre 8 « Emploi et dispositions sociétales » de la Convention Collective Carrefour ..

Les employés, sur la base du strict volontariat, et sous réserve qu'ils satisfassent aux conditions ci-dessous :

- être salarié en contrat à durée indéterminée,

TB
SL

JP
AB

- être âgé de 54 ans minimum,
- être à temps partiel 30 heures minimum depuis au moins 3 ans dans le groupe Carrefour,
- formuler une demande écrite de passage à temps partiel senior à la direction au moins 2 mois avant le changement de base contractuelle,

Peuvent demander le bénéfice du passage à temps partiel senior à 25 heures ou 21 heures selon leur choix. Un avenant au contrat de travail sera établi.

Par ailleurs, l'entreprise s'engage à réduire le nombre hebdomadaire de jours travaillés dans les conditions suivantes :

- le salarié qui choisit une base hebdomadaire de 25 heures de travail effectif verra, s'il le souhaite, la répartition de cet horaire sur 4 jours par semaine,
- le salarié qui choisit une base hebdomadaire de 21 heures de travail effectif verra, s'il le souhaite, la répartition de cet horaire sur 3 jours par semaine.

D'autre part, les salariés réduisant leur base contractuelle pourront bénéficier en accord avec leur hiérarchie, si l'organisation du travail le permet, d'un regroupement des jours travaillés sur la semaine.

La possibilité de réduire sa base horaire hebdomadaire dans le cadre de ce dispositif ne peut se faire qu'une fois par an, à la date anniversaire de la première demande et fera l'objet d'un nouvel avenant au contrat de travail.

Les salariés à temps partiel qui opteront pour une réduction de leur horaire hebdomadaire à 25 heures ou à 21 heures bénéficieront d'une prime annuelle dénommée prime forfaitaire senior.

Cette prime est d'un montant annuel de 239,73 euros bruts par heure de réduction.

Pour les années suivantes, la prime forfaitaire est d'un montant de 158,75 euros bruts par heure de réduction.

Les collaborateurs âgés de 54 ans et plus, qui ont souhaité réduire leur base horaire contractuelle à 21 heures dans le cadre des dispositions prévues par l'accord relatif au contrat de génération conclu en date du 28 octobre 2013, pourront, s'ils le souhaitent, bénéficier d'une répartition de leur base hebdomadaire contractuelle sur 3 jours consécutifs comme suit : jeudi, vendredi, samedi pour la première semaine puis lundi, mardi et mercredi pour la semaine suivante.

Pour les employés entrant dans la période de trois années précédant le départ à la retraite et pouvant le justifier auprès de leur service Ressources Humaines, le

JP TB
AS SC

montant de la prime est maintenu sans dégressivité à hauteur du montant de 239,73 euros à compter du 1^{er} juillet 2017.

Ainsi dès lors qu'ils justifieront de leur départ à la retraite dans les trois années à venir, ils bénéficieront de ce nouveau barème de la prime forfaitaire senior de passage à temps partiel.

Les autres salariés continueront à bénéficier du barème de prime forfaitaire senior en vigueur.

Cette prime forfaitaire senior sera versée en 4 fois à la date d'échéance de paie à la fin de chaque trimestre et jusqu'au départ à la retraite. Elle sera proratisée la première année et la dernière année en fonction du nombre de mois travaillés à temps partiel.

En cas d'absence pour maladie, hospitalisation, absence non rémunérée, accident de trajet, la prime forfaitaire senior est minorée d'un trois cent soixante cinquième par journée d'absence.

NB : Pour les salariés bénéficiant de ce dispositif, ces nouveaux montants leur seront applicables à compter du 1^{er} juillet 2017 et se substitueront aux montants perçus précédemment, sans rétroactivité sur les sommes déjà versées.

Article 2.2.1.3 : Transformation de la prime forfaitaire seniors en jours forfaitaires seniors pour les salariés de la catégorie « Employés – Ouvriers »

Les dispositions de l'article 2.2.2 ci-dessous, modifient et se substituent intégralement à compter du 1^{er} juillet 2017, aux dispositions du paragraphe 8-1.2.4.2 « Disposition applicables aux salariés relevant de la catégorie « Employés – Ouvriers » de l'article 8-1.2.6 « Transformation de la prime forfaitaire seniors en jours forfaitaires seniors pour les salariés de la catégorie « Employés – Ouvriers » du Titre 8 « Emploi et dispositions sociétales » de la Convention Collective Carrefour mise à jour au 31 décembre 2016.

Pour les employés travaillant initialement à temps complet ou à temps partiel 30 heures, et bénéficiant ou souhaitant bénéficier d'une réduction de leur temps de travail dans les conditions fixées par l'accord sur le contrat de génération, il est créé une option nouvelle : la conversion sous forme de jours de l'équivalent de cette prime forfaitaire senior.

Ces jours sont dénommés « jours forfaitaires senior ».

Dans la limite de trois années précédant son départ à la retraite, le salarié peut opter pour l'utilisation en jours de cette prime forfaitaire senior.

Le barème de conversion en jours est indiqué ci-après.

A l'occasion de cette demande, le collaborateur devra signer un avenant correspondant à la nouvelle base contrat choisie.

Le salarié acquiert ces jours dès qu'il a opté pour cette conversion dans les trois ans précédant son départ en retraite, dans la limite de 47 jours par an, soit 3.9 jours par mois pour un passage de 35 heures à 21 heures ou en cessation d'activité (0 heure) par exemple.

Pour les salariés à temps complet :

Pour un salarié 35h (à l'origine) :

Nombre d'heures travaillées (pointées)	Nombre de jours forfaitaires senior par an (base payée 35h)
32h	12,0
28h	23,5
25,6h	34,0
25h	35,0
22,4h	44,0
21h	47,0
0h	47,0

Pour les salariés à temps partiel supérieur ou égal à 30h (à l'origine) :

Pour un salarié à temps partiel supérieur ou égal à 30h (à l'origine) : Gain en jours par heure de réduction du temps de travail = 3.90 jours avec un plafond maximum de 35 jours pour un passage à 21heures ou à 0 heures.

Ces dispositions seront applicables à partir du 1^{er} juillet 2017.

TB
SC
JP
AB

Article 2.2.2 : Livret d'information relatif aux dispositions seniors

Codification du présent article dans la Convention Collective d'Entreprise Carrefour :

Les dispositions ci-dessous seront codifiées dans « Négociations Annuelles Obligatoires 2017 », de la partie « Accords à durée déterminée » du Titre 8 « Emploi et dispositions sociétales » de la Convention Collective d'Entreprise Carrefour et sera codifié comme suit :

Les mesures d'accompagnement des salariés seniors ont été mises en place par le biais de différents accords. Afin d'offrir une meilleure lisibilité aux salariés, la Direction s'engage à recenser l'ensemble des mesures seniors existantes dans nos différents accords d'entreprise afin d'en faire un document de communication à destination de tous les collaborateurs.

Article 2.3 : Absences autorisées pour circonstances de famille

Les dispositions de l'article 2.3 ci-dessous, modifient et se substituent intégralement aux dispositions de l'article 4-2 « Absences autorisées pour circonstances de famille » et de l'article 4-3 « Absences parentales » du Titre 4 « Congés payés et absences » de la Convention Collective Carrefour et sera rédigé comme suit :

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

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

TB
SL
JP

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

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

JP
SC
TB

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

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

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

TB
SL
JP
BB

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

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

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

Article 2.4 : Améliorer les conditions de travail

Article 2.4.1 Budget matériel destiné au renouvellement ou à l'investissement de matériel de travail

Les dispositions ci-dessous seront codifiées dans « Négociations Annuelles Obligatoires 2016 », de la partie « Accords à durée déterminée » du Titre 8 « Emploi et dispositions sociétales » de la Convention Collective d'Entreprise Carrefour mise à jour au 31 décembre 2016 et seront rédigées comme suit :

Le renouvellement ou l'investissement de matériels utilisés quotidiennement par les salariés dans l'exercice de leurs fonctions contribuent à une meilleure qualité de vie au travail. Afin de soutenir les actions déjà mises en œuvre dans le cadre de la politique santé et sécurité au travail, il a été décidé de réserver un budget de **deux millions d'euros** pour l'année 2017, destiné au renouvellement du matériel de travail ou à l'investissement de nouveau matériel.

Ce budget, excluant l'achat des équipements de protection individuelle prescrits par le code du travail, sera utilisé en fonction des besoins identifiés dans chaque établissement.

Une liste du matériel sera établie par la Direction de chaque établissement, et donnera lieu à des échanges et une concertation avec les Instances Représentatives du Personnel de l'établissement. Ce point sera inscrit à l'ordre du jour et les échanges seront formalisés sur le procès verbal de la réunion.

Article 2.4.2 Réunion de concertation encadrement:

La Direction et les partenaires sociaux s'engagent à organiser une réunion de concertation encadrement qui aura pour objectif d'échanger sur l'accompagnement à la mobilité de l'encadrement.

TS
SC
JP

TITRE 3 – CALENDRIER SOCIAL

Dans le cadre du dialogue social, la Direction s'engage à ouvrir des négociations en 2017 sur les thèmes de l'intéressement collectif pour les Hypermarchés SAS et du télétravail pour l'établissement siège Hypermarché.

TITRE 5 – DISPOSITIONS FINALES

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

Article 1 : Conditions de validité de l'accord

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

Article 2 : Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée, sauf dispositions particulières sur la durée précisées dans l'accord.

Article 3 : Date d'entrée en application

Le présent accord entrera en vigueur à compter du jour suivant son dépôt, sauf dispositions particulières précisées dans l'accord.

Article 4 : Révision

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

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

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

TB
SL
JP

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

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

Article 5 : Dénonciation

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

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

Article 6 : Adhésion

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

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

Article 7 : Dépôt et publicité

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

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

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

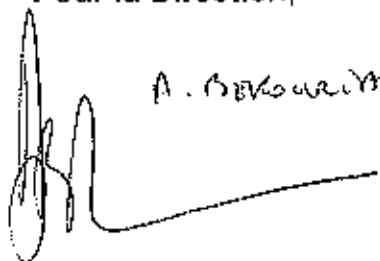
Le présent accord sera diffusé dès sa signature dans l'ensemble des établissements concernés.

TB
SC
JP MB

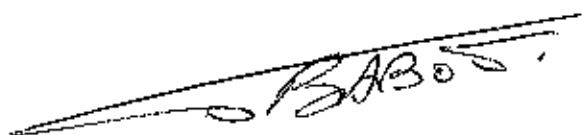
Conformément à la loi, le présent accord sera déposé à l'expiration du délai d'opposition de 8 jours en deux exemplaires à la DIRECCTE d'Evry (un exemplaire original signé par courrier et un exemplaire par courrier électronique), ainsi qu'un exemplaire au Conseil des prud'hommes d'Evry.

A Evry, le 1^{er} mars 2017

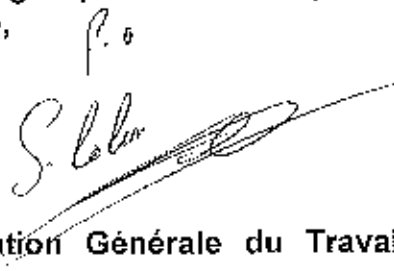
Pour la Direction,

 A. BAKOUZIAN

Pour la Fédération des Services C.F.D.T.,

 BABO

Pour Le Syndicat National CFE-CGC de l'Encadrement du groupe Carrefour (SNEC C.F.E. /C.G.C. Agro),

 S. Lel

Pour la Confédération Générale du Travail (C.G.T.),

Pour la Fédération Générale des Travailleurs de l'Agriculture, de l'Alimentation, des Tabacs et Allumettes – Force Ouvrière (F.G.T.A. – F.O.),

 F.O.

ANNEXE
A l'accord NAO du 1^{er} mars 2017

La liste des marques distributeur dont il est fait référence à l'Article 5 « Remise sur achat supplémentaire sur les MDD du PGC » est la suivante :

AUGUSTIN FLORENT
BIERE ABBAYE
BON APP
CARREFOUR
CARREFOUR AGIR
CARREFOUR BABY
CARREFOUR BIO
CARREFOUR DISCOUNT
CARREFOUR DISNEY
CARREFOUR ECOPLANETE
CARREFOUR EXOTIQUE
CARREFOUR HALAL
CARREFOUR KIDS
CARREFOUR LIGHT
CARREFOUR NO GLUTEN
CARREFOUR NUTRITION
CARREFOUR SELECTION
CARREFOUR THE SHIELD
DURENMEYER
ESPRIT DE FETE
ESTRIBOS
KIEFFER
LES COSMETIQUES DESIGN PARIS
LES COSMETIQUES DESIGN PARIS AGE SCIENCE
LES COSMETIQUES DESIGN PARIS AGE ULTIMATE
LES COSMETIQUES DESIGN PARIS BODY ULTIMATE
LES COSMETIQUES DESIGN PARIS ESSENTIALS
LES COSMETIQUES DESIGN PARIS EXCLUSIVE GENTLE
LES COSMETIQUES DESIGN PARIS HYDRASCIENCE
LES COSMETIQUES DESIGN PARIS KERASCIENCE
LES COSMETIQUES DESIGN PARIS LIPO SCIENCE
LES COSMETIQUES DESIGN PARIS LUMINISTE
LES COSMETIQUES DESIGN PARIS MEN ACTIVE SCIEN
LES COSMETIQUES DESIGN PARIS NECTAR OF BEAUTY
LES COSMETIQUES DESIGN PARIS NECTAR OF NATURE
LES COSMETIQUES DESIGN PARIS PRO'S
LES COSMETIQUES DESIGN PARIS SCIENCE
LES COSMETIQUES DESIGN PARIS SUN ULTIMATE
LES COSMETIQUES DESIGN PARIS ULTIMATE
PLAISIRS DE LOIRE
PRESERVEX
REFLETS DE FRANCE
ST MERAC
TERRE ITALIA
VEGGIE
VIKOROFF

TB
SL

JP m

