

C O N V E N T I O N
C O L L E C T I V E
D ' E N T R E P R I S E
C A R R E F O U R

Mise à jour 1er juillet 2012

SOMMAIRE

PREAMBULE	20
------------------------	-----------

TITRE 1 - DISPOSITIONS GENERALES.....	22
--	-----------

ARTICLE 1-1 DATE D'APPLICATION.....	22
-------------------------------------	----

ARTICLE 1-2 CHAMP D'APPLICATION	22
---------------------------------------	----

ARTICLE 1-3 SUIVI DE LA MISE EN ŒUVRE DE L'ACCORD	22
---	----

1-3.1 COMPOSITION DE LA COMMISSION.....	22
---	----

1-3.2 BILAN DE LA REDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL.....	22
--	----

ARTICLE 1-4 REVISION, DENONCIATION, PUBLICITE.....	23
--	----

1-4.1 REVISION ET DENONCIATION.....	23
-------------------------------------	----

1-4.2 PUBLICITE	23
-----------------------	----

TITRE 2 - REMUNERATIONS..... 25

ARTICLE 2-1 GRILLE DE SALAIRES	25
--------------------------------------	----

ARTICLE 2-2 PRIMES.....	27
2-2.1 PRIME DE VACANCES	27
2-2.2 COMPLEMENT DE PRIME DE VACANCES.....	27
2-2.2.1 CONDITIONS D'ELIGIBILITE	27
2-2.2.2 PLAFOND.....	29
2-2.2.3 PERIODE DE REFERENCE ET CONDITIONS DE PRESENCE	29
2-2.3 PRIME DE FIN D'ANNEE.....	30

ARTICLE 2-3 INDEMNISATION DU TEMPS DE DEPLACEMENT POUR FORMATION OU REUNIONS..	30
--	----

ARTICLE 2-4 VENDEURS DE PRODUITS ET DE SERVICES.....	31
2-4.1 ELEMENTS DE REMUNERATION	31
2-4.2 TEMPS DE TRAVAIL	32
2-4.3 PARTIE VARIABLE	32
2-4.4 INTEGRATION DE LA PARTIE VARIABLE DANS LE CALCUL DES PRIMES DE VACANCES ET DE FIN D'ANNEE.....	32
2-4.5 RETENUES ET INDEMNISATIONS.....	32
2-4.6 REGLES DE FONCTIONNEMENT.....	33
2-4.6.1 CALCUL DES OBJECTIFS.....	33
2-4.6.2 CALCUL DES PRIMES.....	33
2-4.7 COMMISSION NATIONALE DE SUIVI VENDEURS PRODUITS ET SERVICES	34
2-4.8 CLAUSE DE REVISION.....	34
2-4.9 MISE EN ŒUVRE DE L'ACCORD.....	35
2-4.10 CHAMP D'APPLICATION DU PRESENT ACCORD.....	35
2-4.11 DISPOSITION TRANSITOIRE.....	35
2-4.12 DISPOSITIONS FINALES.....	36
ANNEXES	37

ARTICLE 2-5 TECHNICIENS SERVICES APRES-VENTE REGIONAUX	47
2-5.1 ELEMENTS DE REMUNERATION	47
2-5.2 PARTIE VARIABLE	47
2-5.3 PRIMES SEMESTRIELLES.....	47
2-5.4 RETENUES ET INDEMNISATIONS.....	47
2-5.5 MODALITES DE CALCUL DE LA PRIME DE RESULTAT.....	47

ACCORDS A DUREE DETERMINEE – TEXTE NON CODIFIE 52

INTERESSEMENT COLLECTIF 2011/2013	53
---	----

TITRE 3 - CONTRAT DE TRAVAIL..... 92

ARTICLE 3-1 RECLASSEMENT DU SALARIE DEVENU PHYSIQUEMENT INAPTE A SON EMPLOI..92

ARTICLE 3-2 ABSENCES POUR MALADIE OU ACCIDENT.....92

ARTICLE 3-3 PREAVIS ET RECHERCHE D'EMPLOI.....92

ARTICLE 3-4 PRIORITE DE REEMBAUCHAGE93

ARTICLE 3-5 REPRISE DE L'ANCIENNETE DES SALARIES EN CONGES PARENTAUX.....93

TITRE 4 - CONGES PAYES ET ABSENCES 96

ARTICLE 4-1 CONGES PAYES ET JOURS DE REPOS SUPPLEMENTAIRES	96
4-1.1 PERIODE DE PRISE DE CONGES	96
4-1.2 CONGES PAYES D'ANCIENNETE.....	97
4-1.3 PRISE EN COMPTE DES CONTRAINTES FAMILIALES DANS LE POSITIONNEMENT DES CONGES....	97
ARTICLE 4-2 ABSENCES AUTORISEES POUR CIRCONSTANCES DE FAMILLE.....	97
4-2.1 DISPOSITIONS VENANT EN COMPLEMENT DE LA CONVENTION COLLECTIVE DE BRANCHE.....	97
4-2.2 DISPOSITION SE SUBSTITUANT A LA CONVENTION COLLECTIVE DE BRANCHE	98
ARTICLE 4-3 ABSENCES PARENTALES	98
ARTICLE 4-4 VALORISATION DES JOURS D'ABSENCES.....	98
ARTICLE 4-5 PROTECTION DE LA MATERNITE ET EDUCATION DES ENFANTS.....	99
4-5.1 AMENAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL.....	99
4-5.2 COMPLEMENT DE SALAIRE.....	99
4-5.3 AUTORISATION D'ABSENCES POUR VISITES PRENATALES.....	99
ARTICLE 4-6 COMPTE EPARGNE TEMPS (ACCORD A DUREE DETERMINEE DU 1 ^{ER} JUIN 2009 AU 31 MAI 2014)	100
4-6.1 LE COMPTE EPARGNE TEMPS.....	100
4-6.1.1 CONDITION D'ADHESION.....	100
4-6.1.2 ALIMENTATION DU COMPTE	100
4-6.1.2.1 TRAITEMENT DE LA FIN DE PERIODE.....	100
4-6.1.2.2 DROITS POUVANT ETRE CREDITES	101
4-6.1.3 MODALITES DE DECOMPTE.....	101
4-6.1.4 UTILISATION DU COMPTE	102
4-6.1.4.1 UTILISATION SOUS FORME DE CONGES.....	102
4-6.1.4.2 UTILISATION POUR CONVENANCE PERSONNELLE.....	102
4-6.1.4.3 CONGES LIES A LA FAMILLE.....	102
4-6.1.4.4 L'UTILISATION DU C.E.T. POUR LE RACHAT DES COTISATIONS ASSURANCE VIEILLESSE	103
4-6.1.4.5 L'UTILISATION DU C.E.T. POUR ALIMENTER LE PEG OU LE PERCO.....	103
4-6.1.4.6 L'UTILISATION DU C.E.T. SOUS FORME MONETAIRE.....	103
4-6.1.5 SITUATION DU SALARIE PENDANT LA PERIODE DE PRISE DE JOURS AU TITRE DU COMPTE EPARGNE TEMPS	103
4-6.1.6 INDEMNISATION DU CONGE.....	104
4-6.1.7 GESTION DES DROITS A COMPTE EPARGNE TEMPS ET MAITRISE DU PASSIF SOCIAL	104
4-6.2 LE CONGE DE FIN DE CARRIERE.....	104
4-6.2.1 CONDITION D'ADHESION.....	104
4-6.2.2 ALIMENTATION DU CONGE	104
4-6.2.3 MODALITES DE DECOMPTE.....	105
4-6.2.4 CONGE DE FIN DE CARRIERE A TEMPS COMPLET.....	105
4-6.2.4.1 UTILISATION DU COMPTE.....	105
4-6.2.4.2 SITUATION DU SALARIE PENDANT LA PERIODE DE PRISE DE JOURS.....	105
4-6.2.5 CONGE DE FIN DE CARRIERE A TEMPS PARTIEL POUR LES EMPLOYES ET LES AGENTS DE MAITRISE	106
4-6.2.5.1 UTILISATION DU COMPTE.....	106
4-6.2.5.2 SITUATION DU SALARIE EMPLOYE OU AGENT DE MAITRISE PENDANT LA PERIODE DE PRISE DE JOURS	106
4-6.2.5.2.1 POUR LA PARTIE TRAVAILLEE	106
4-6.2.5.2.2 POUR LA PARTIE NON TRAVAILLEE ENTRANT DANS LE CADRE DU CONGE DE FIN DE CARRIERE.....	106
4-6.2.6 DEPART DE L'ENTREPRISE.....	106
4-6.2.6.1 DEPART DE L'ENTREPRISE A L'ISSUE DU CONGE DE FIN DE CARRIERE	106

4-6.2.6.1.1	INDEMNITES DE DEPART A LA RETRAITE	106
4-6.2.6.1.2	INDEMNITES DE LICENCIEMENT	107
4-6.2.6.2	DEPART DE L'ENTREPRISE PENDANT LE CONGE DE FIN DE CARRIERE.....	107
4-6.2.6.2.1	CAS DU CONGE FIN DE CARRIERE A TEMPS COMPLET.....	107
4-6.2.6.2.2	CAS DU CONGE FIN DE CARRIERE A TEMPS PARTIEL POUR LES EMPLOYES ET LES AGENTS DE MAITRISE	107
4-6.3	DISPOSITIONS COMMUNES.....	107
4-6.3.1	COMMUNICATION ET INFORMATIONS DESTINES AUX BENEFICIAIRES DU PRESENT ACCORD	107
4-6.3.2	PROTECTION SOCIALE COMPLEMENTAIRE.....	108
4-6.3.3	TRANSFERT ET LIQUIDATION DES DROITS.....	108
4-6.3.4	RETOUR ANTICIPE DU SALARIE.....	108
4-6.3.5	REGIME FISCAL ET SOCIAL DES INDEMNITES COMPENSATRICES	108
4-6.3.5.1	REGIME SOCIAL.....	108
4-6.3.5.2	REGIME FISCAL.....	108
4-6.3.6	TRANSFERT DES DROITS	109
4-6.3.7	CESSATION DU C.E.T.	109
4-6.3.7.1	CESSATION DU C.E.T. A LA DEMANDE DU SALARIE.....	109
4-6.3.7.2	AUTRES CAUSES DE CESSATION DU C.E.T.	109
4-6.3.7.2.1	RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL	109
4-6.3.7.2.2	DECES DU SALARIE.	109
4-6.4	DUREE ET PRISE D'EFFET.....	110

ARTICLE 4-7 PARTICIPATION DES JEUNES A LA JOURNEE DE PREPARATION A LA DEFENSE NATIONALE	110
--	-----

TEXTE NON CODIFIE..... 111

EXTRAIT DE L'AVENANT A L'ACCORD D'ENTREPRISE SUR LA MODIFICATION DES DATES DE PRISE DE CONGES PAYES LEGAUX ET CONGES CONVENTIONNELS DU 25 FEVRIER 2011. ..	111
---	-----

TITRE 5 - DUREE ET ORGANISATION DU TRAVAIL 128

ARTICLE 5-1 SALARIES A TEMPS PARTIEL	128
--	-----

ARTICLE 5-2 TEMPS COMPLET CHOISI	129
--	-----

5-2.1 POLYACTIVITE CAISSES.....	129
5-2.1.1 BENEFICIAIRES.....	129
5-2.1.2 CONDITIONS.....	129
5-2.1.3 ORGANISATION.....	130
5-2.1.4 INFORMATION DES IRP.....	130
5-2.2 POLYACTIVITE RAYONS	130
5-2.3 REVALORISATION DES TEMPS PARTIEL INFERIEURS A 30 HEURES.....	131
5-2.4 REMPLACEMENT DES SALARIES A TEMPS COMPLET AYANT QUITTE L'ENTREPRISE.....	131
5-2.5 LES SALARIES DECLARES INAPTES A LA POLYACTIVITE	131

ARTICLE 5-3 AMENAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL	131
---	-----

5-3.1 MODULATION DU TEMPS DE TRAVAIL	132
5-3.1.1 VARIATION DE L'HORAIRE MOYEN ET PERIODE DE DECOMPTE.....	132
5-3.1.2 PROGRAMMATION INDICATIVE ET DELAIS DE PREVENANCE	132
5-3.1.3 MODALITES DE RECOURS AU TRAVAIL TEMPORAIRE.....	132
5-3.2 CALCUL DE LA REFERENCE ANNUELLE DE TRAVAIL.	133
5-3.3 CALCUL DES INDEMNITES DE RUPTURE.....	133

ARTICLE 5-4 ORGANISATION DU TRAVAIL.....	133
--	-----

5-4.1 AFFICHAGE DES HORAIRES DE TRAVAIL.....	133
5-4.2 PAUSES.....	133
5-4.3 REPOS.....	134
5-4.4 FIN DE LA JOURNEE DE TRAVAIL.....	134
5-4.5 HABILLAGE/DESHABILLAGE.....	135
5-4.6 ORGANISATION DE LA JOURNEE DE SOLIDARITE.....	135
5-4.6.1 LES SALARIES DONT LA DUREE DE TRAVAIL EST DECOMPTEE EN HEURES DISPOSENT D'UN COMPTEUR INDIVIDUEL « JOURNEE DE SOLIDARITE », DONT LES HEURES NE SONT PAS REMUNEREES.....	135
5-4.6.2 GESTION DU COMPTEUR INDIVIDUEL « JOURNEE DE SOLIDARITE » POUR LES SALARIES DONT LA DUREE DE TRAVAIL EST DECOMPTEE EN HEURES.....	136
5-4.6.3 CONTRIBUTION DE L'ENTREPRISE A LA « JOURNEE DE SOLIDARITE »	136

ARTICLE 5-5 REPOS DOMINICAL	136
-----------------------------------	-----

ARTICLE 5-6 JOURS FERIES	137
--------------------------------	-----

ARTICLE 5-7 TRAVAIL DE NUIT	137
-----------------------------------	-----

5-7.1 DEFINITION DU TRAVAIL DE NUIT.....	138
5-7.2 TRAVAIL DE NUIT DANS LES ETABLISSEMENTS.....	138
5-7.3 MAJORATION DE SALAIRE.....	138
5-7.4 TRAVAILLEUR DE NUIT - DEFINITION.....	139
5-7.5 TRAVAILLEUR DE NUIT – CONTREPARTIE AU TRAVAIL DE NUIT	139
5-7.6 CONDITIONS DE TRAVAIL DU TRAVAILLEUR DE NUIT.....	139
5-7.7 PRISE EN COMPTE DE L'EXERCICE DE RESPONSABILITES FAMILIALES OU SOCIALES	139
5-7.8 EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES – ACCES A LA FORMATION PROFESSIONNELLE	140
5-7.9 ORGANISATION DES TEMPS DE PAUSE.....	140

TITRE 6 - CLASSIFICATIONS DES EMPLOIS..... 142

ARTICLE 6-1 METHODOLOGIE UTILISEE.....	142
6-1.1 CRITERES DE CLASSIFICATION.....	142
6-1.2 NIVEAUX DE CLASSIFICATION.....	143
ARTICLE 6-2 POLY ACTIVITE ET EMPLOIS MULTIPLES.....	143
ARTICLE 6-3 PERIODE D'ACCUEIL DANS LA FONCTION	144
ARTICLE 6-4 CREATION DE NOUVELLES FONCTIONS	144
6-4.1 DANS LA FILIERE «VENTE»	144
6-4.2 DANS LA FILIERE «SERVICE APRES-VENTE».....	144
ARTICLE 6-5 CREATION D'UN ECHELON SUPPLEMENTAIRE.....	145
6-5.1 CREATION D'UN ECHELON SUPPLEMENTAIRE « C » AU NIVEAU 4 ANIMATEUR DE VENTE.....	145
6-5.1.1 DEFINITION DE LA FONCTION.....	145
6-5.1.2 PRIME MENSUELLE ANIMATEUR DE VENTE.....	145
6-5.1.3 RETENUES EN CAS D'ABSENCE	146
6-5.2 CREATION D'UN ECHELON SUPPLEMENTAIRE « C » AU NIVEAU 3 TECHNICIEN DE FABRICATION	146
6-5.2.1 DEFINITION DE LA FONCTION.....	146
ARTICLE 6-6 CLASSIFICATION.....	147
6-6.1 ACTIVITES COMMUNES (APPLICABLES A TOUTES LES FONCTIONS).....	147
6-6.2 CLASSEMENT DES EMPLOIS	147
ARTICLE 6-7 DISPOSITIF D'EVALUATION DES SALAIRES DE NIVEAU 1B.....	147
6-7.1 METHODOLOGIE	148

TITRE 7 - FORMATION PROFESSIONNELLE 150

ARTICLE 7-1 PROJET GLOBAL DE FORMATION.....	151
7-1.1 PRINCIPE D'ELABORATION DU PROJET GLOBAL DE FORMATION.....	151
7-1.2 REUNION DE REFLEXION	151
7-1.3 LIVRET DE SUIVI DE LA FORMATION.....	151
ARTICLE 7-2 Co-INVESTISSEMENT FORMATION.....	151
7-2.1 DEFINITION	151
7-2.2 REUNION DE REFLEXION	152
ARTICLE 7-3 AVENANT DU 31 MARS 2000	152
7-3.1 PRINCIPES RELATIFS AU PROCESSUS DE FORMATION DES EMPLOYES.....	152
7-3.2 DECISIONS RELATIVES AU PROCESSUS DE FORMATION DES EMPLOYES.....	152
ARTICLE 7-4 AVENANT DU 28 MARS 2001	153
7-4.1 FORMATIONS OBLIGATOIRES AVANT LA PRISE DE POSTE	153
7-4.2 FORMATION AUX METIERS DE BOUCHE.....	154
7-4.3 REFERENTIEL FORMATION	154
7-4.4 TEST SUR LE DEVELOPPEMENT PERSONNEL.....	154
ARTICLE 7-5 DECLOISONNEMENT DU DIF.....	154
ARTICLE 7-6 CERTIFICAT DE QUALIFICATION PROFESSIONNELLE	155

TITRE 8 - EMPLOI ET DISPOSITIONS SOCIETALES 158

ARTICLE 8-1 DISPOSITIONS RELATIVES AUX SALAIRES « SENIORS ».....	158
<i>DISPOSITIONS A DUREE INDETERMINEE</i>	158
8-1.1 <i>DEVELOPPEMENT PROFESSIONNEL</i>	158
8-1.1.1 <i>ACCES AU TUTORAT</i>	158
8-1.1.2 <i>MOBILITE</i>	159
8-1.2 <i>ORGANISATION DU TRAVAIL</i>	159
8-1.2.1 <i>REPOS ET CONGES</i>	159
8-1.2.1.1 <i>REPOS HEBDOMADAIRE</i>	159
8-1.2.1.2 <i>CONGES PAYES</i>	159
8-1.2.2 <i>TRAVAIL DE NUIT</i>	159
8-1.2.3 <i>AIDE AU PASSAGE A TEMPS PARTIEL</i>	159
8-1.2.3.1 <i>PASSAGE A TEMPS PARTIEL</i>	159
8-1.2.3.2 <i>FORFAIT PASSAGE A TEMPS PARTIEL</i>	160
8-1.2.3.3 <i>RETOUR A TEMPS PLEIN</i>	160
8-1.2.3.4 <i>RETENUES EN CAS D'ABSENCE</i>	160
8-1.2.3.5 <i>DEPART DE L'ENTREPRISE</i>	160
8-1.2.4 <i>REDUCTION DU CONTRAT HORAIRE HEBDOMADAIRE POUR LES SALAIRES A TEMPS PARTIEL</i> <i>DONT L'HORAIRE CONTRACTUEL EST AU MOINS EGAL A 30 HEURES</i>	161
8-1.2.5 <i>CONGE D'ANCIENNETE CADRES ET AGENTS DE MAITRISE</i>	161
8-1.3 <i>REUNION DE REFLEXION SUR LA GESTION DES SALAIRES SENIORS</i>	161
<i>DISPOSITIONS A DUREE DETERMINEE (TEXTE NON CODIFIE)</i>	162
1) <i>ACCORD D'ENTREPRISES SUR LA GESTION DES SENIORS DANS L'ENTREPRISE DU 25 SEPTEMBRE 2009</i> <i>APPLICABLE DU 1ER OCTOBRE 2009 JUSQU'AU 30 SEPTEMBRE 2012</i>	163
2) <i>EXTRAIT DE L'ACCORD NAO 2012 DU 9 MARS 2012 MODIFIANT LES DISPOSITIONS DE L'ACCORD</i> <i>D'ENTREPRISES SUR LA GESTION DES SENIORS DANS L'ENTREPRISE DU 25 SEPTEMBRE 2009</i> <i>APPLICABLE DU 1ER OCTOBRE 2009 JUSQU'AU 30 SEPTEMBRE 2012</i>	183
ARTICLE 8-2 FONDS DE SOLIDARITE CARREFOUR.....	187
8-2.1 <i>MONTANT DU FONDS DE SOLIDARITE CARREFOUR</i>	187
8-2.2 <i>BENEFICIAIRES DE L'INTERVENTION DU FONDS</i>	187
8-2.3 <i>DOMAINES D'INTERVENTION</i>	187
8-2.4 <i>ETUDE ET ACCEPTATION DES DOSSIERS</i>	187
8-2.5 <i>GESTION DU FONDS</i>	187
8-2.6 <i>REGLEMENT DU FONDS</i>	188
ARTICLE 8-3 LES TITRES RESTAURANT.....	188
8-3.1 <i>MAGASINS NE BENEFICIANT PAS DE TITRE RESTAURANT</i>	188
8-3.2 <i>MAGASINS BENEFICIANT DEJA DE TITRES RESTAURANT</i>	188
8-3.3 <i>MAGASINS BENEFICIANT D'UNE CANTINE</i>	188
ARTICLE 8-4 REMISE SUR ACHATS ET AVANTAGES SALAIRES.....	188
8-4.1 <i>REMISE SUR ACHATS</i>	188
8-4.2 <i>AVANTAGES SALAIRES</i>	189
8-4.3 <i>PLAFOND D'ACHATS</i>	189
8-4.4 <i>FACILITE DE PAIEMENT</i>	189
8-4.5 <i>TARIF PRIVILEGE DE LA CARTE</i>	189
8-4.6 <i>NON SUBSTITUTION A UN ELEMENT DE SALAIRE</i>	190
ARTICLE 8-5 MESURES VISANT A MIEUX CONCILIER VIE FAMILIALE ET VIE PROFESSIONNELLE	190
8-5.1 <i>DISPOSITIF D'ACCOMPAGNEMENT A LA MOBILITE</i>	190
8-5.2 <i>MISE EN PLACE DU CESU (CHEQUE EMPLOI SERVICE UNIVERSEL)</i>	191
8-5.2.1 <i>DESCRIPTION DU DISPOSITIF</i>	191

<i>8-5.2.2</i>	<i>CONDITIONS D'OCTROI DU TITRE CESU (CHEQUE EMPLOI SERVICE UNIVERSEL)</i>	<i>191</i>
<i>8-5.2.3</i>	<i>VALEUR DU TITRE CESU (CHEQUE EMPLOI SERVICE UNIVERSEL).....</i>	<i>191</i>

ACCORDS A DUREE DETERMINEE..... 192

EMPLOI DES TRAVAILLEURS HANDICAPES 2011/2013	193
DIVERSITE ET COHESION SOCIALE JUIN 2008/ JUIN 2011.....	223
EGALITE PROFESSIONNELLE 2012/2014.....	237
NEGOCIATIONS ANNUELLES OBLIGATOIRES 2012 - EVOLUPRO	268

TITRE 9 - DROIT SYNDICAL ET INSTITUTIONS REPRESENTATIVES DU PERSONNEL..... 271

ARTICLE 9-1 DROIT SYNDICAL	271
9-1.1 CHAMP D'APPLICATION.....	271
9-1.2 DELEGUE NATIONAL HYPERMARCHES.....	271
9-1.2.1 CONDITIONS DE DESIGNATION	271
9-1.2.2 CREDIT D'HEURES	271
9-1.2.3 DISPENSE TOTALE DE PRESENCE.....	271
9-1.2.4 FRAIS DE DEPLACEMENT	272
9-1.2.5 COMMUNICATION.....	272
9-1.3 LE DELEGUE NATIONAL ADJOINT.....	272
9-1.4 REUNIONS PARITAIRES	273
9-1.4.1 REUNIONS PARITAIRES ANNUELLES.....	273
9-1.4.1.1 ORGANISATION DE LA REUNION PARITAIRE	275
9-1.4.1.2 ORGANISATION DE LA REUNION PREPARATOIRE A LA REUNION PARITAIRE	275
9-1.4.1.3 REUNION CONSECUTIVE A LA PARITAIRE.....	274
9-1.5 MOYENS MIS A LA DISPOSITION DES ORGANISATIONS SYNDICALES	275
9-1.5.1 REMBOURSEMENT DES FRAIS DE TRANSPORT ET DE SEJOUR.....	275
9-1.5.2 AVANCE PERMANENTE SUR FRAIS	275
9-1.5.3 TEMPS DE DEPLACEMENT.....	276
9-1.5.3.1 FORFAIT DE DEPLACEMENT	276
9-1.5.3.2 MODALITES DE REMUNERATION DU FORFAIT	276
9-1.5.3.3 MODALITES DE COUVERTURE EN CAS DE DEPLACEMENT.....	276
9-1.5.4 TEMPS DE REUNION.....	277
9-1.6 MOYENS MATERIELS.....	277
9-1.6.1 ORGANISATIONS SYNDICALES.....	277
9-1.6.2 SECRETAIRE DU CCE	277
9-1.7 MOYENS FINANCIERS.....	277
9-1.7.1 MONTANT.....	278
9-1.7.2 UTILISATION.....	278
9-1.8 FONCTIONNEMENT DES COMITES CENTRAUX D'ENTREPRISES	278
9-1.8.1 REUNIONS ORDINAIRES.....	278
9-1.8.2 REUNIONS EXTRAORDINAIRES.....	279
9-1.8.3 COMMISSIONS OBLIGATOIRES.....	279
9-1.8.4 COMMISSIONS FACULTATIVES	279
9-1.8.5 CREDIT D'HEURES DE DELEGATION DU SECRETAIRE DU CCE.....	279
9-1.9 COMMISSIONS.....	280
9-1.9.1 DISPOSITIONS COMMUNES	280
9-1.9.2 COMMISSION NATIONALE « SANTE ET SECURITE AU TRAVAIL »	280
9-1.9.3 COMMISSION NATIONALE « EGALITE PROFESSIONNELLE HOMMES/ FEMMES ».....	280
9-1.9.4 COMMISSION NATIONALE « EMPLOI »	281
9-1.9.5 COMMISSION NATIONALE « FORMATION »	281
9-1.9.6 COMMISSION « SOLIDARITE ».....	281
9-1.9.7 COMMISSION NATIONALE « MISSION HANDICAP ».....	282
9-1.9.8 COMMISSION PREVOYANCE	282
9-1.9.9 COMMISSION « EGALITE DES CHANCES »	282
9-1.9.10 COMMISSION « VENDEURS PRODUITS ET SERVICES ».....	283
9-1.10 EVOLUTION PROFESSIONNELLE DES SALAIRES ELUS OU MANDATES.....	283
ARTICLE 9-2 EXERCICE DU DROIT SYNDICAL.....	283
ARTICLE 9-3 FINANCEMENT DES ACTIVITES SOCIALES ET CULTURELLES DU COMITE D'ETABLISSEMENT.....	283

ANNEXE I - EMPLOYES – OUVRIERS 286

ARTICLE 1 INDEMNISATION DES ASTREINTES	286
ARTICLE 2 REDUCTION ET AMENAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL.	286
2-1 HORAIRE MOYEN DE REFERENCE DU TRAVAIL EFFECTIF.....	286
2-2 MODULATION DU TEMPS DE TRAVAIL	286
2-2.1 VARIATION DE L'HORAIRE MOYEN ET PERIODE DE DECOMPTE.....	286
2-2.2 LISSAGE DE LA REMUNERATION	287
2-2.3 HEURES SUPPLEMENTAIRES ET COMPLEMENTAIRES	287
2-2.4 SUIVI DE LA MODULATION.....	287
2-2.5 HEURES EXCEDENTAIRES ET DEFICITAIRES DANS LE CADRE DE LA MODULATION	287
2-2.6 ANNEE INCOMPLETE, SUSPENSIONS DE CONTRAT ET INDEMNITES	288
2-3 REPOS COMPENSATEUR DE REMPLACEMENT DU PAIEMENT DES HEURES SUPPLEMENTAIRES OU COMPLEMENTAIRES.....	289
ARTICLE 3 EMPLOYES BENEFICIANT DE L'ORGANISATION DES HORAIRES EN ILOTS	289
3-1 ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL.....	289
3-2 MISE EN PLACE ET ANIMATION DES ILOTS	290
ARTICLE 4 REPOS SUPPLEMENTAIRES.....	290
ARTICLE 5 CONGES PAYES D'ANCIENNETE SUPPLEMENTAIRES.	291
ARTICLE 6 ENTRETIEN ANNUEL	291
ARTICLE 7 COMPLEMENT DE SALAIRE EN CAS DE MALADIE OU ACCIDENT	291
ARTICLE 8 MUTATION D'UN ETABLISSEMENT A UN AUTRE	292
ARTICLE 9 INDEMNITE DE LICENCIEMENT	292
ARTICLE 10 ALLOCATION DE DEPART EN RETRAITE.....	292
ARTICLE 11 CLASSIFICATION DES EMPLOIS DE LA CATEGORIE « EMPLOYES ».....	293
- FILIERE « VENTE ».....	293
- FONCTIONS COMMUNES A TOUS LES SERVICES	296
- FILIERE « CAISSES - ACCUEIL».....	297
- FILIERE « ADMINISTRATIF»	298
- FILIERE « SECURITE»	299
- FILIERE « ENTRETIEN»	299
- FILIERE « DECORATION»	300
- FILIERE « RECEPTION»	300
- FILIERE « CENTRE-AUTO».....	300
- FILIERE « SERVICE APRES-VENTE»	301
- FILIERE « LOGISTIQUE».....	302
- FILIERE « INFORMATIQUE & TELEMARKETING».....	303
- FILIERE « COMMERCE INTERNATIONAL».....	304
ARTICLE 12 TABLEAU DE CORRESPONDANCE.....	305

ANNEXE II - AGENTS DE MAITRISE ET TECHNICIENS..... 310

ARTICLE 1 REMUNERATION DU PERSONNEL D'ENCADREMENT.....	310
1-1 SALAIRES MINIMA.....	310
1-2 REMUNERATION EFFECTIVE.....	310
ARTICLE 2 REDUCTION ET AMENAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL.....	310
2-1 HORAIRE MOYEN DE REFERENCE DU TRAVAIL EFFECTIF.....	310
2-2 MODULATION DU TEMPS DE TRAVAIL	310
2-2.1 VARIATION DE L'HORAIRE MOYEN ET PERIODE DE DECOMPTE.....	310
2-2.2 LISSAGE DE LA REMUNERATION	311
2-2.3 HEURES SUPPLEMENTAIRES ET COMPLEMENTAIRES	311
2-2.4 SUIVI DE LA MODULATION.....	311
2-2.5 HEURES EXCEDENTAIRES ET DEFICITAIRES DANS LE CADRE DE LA MODULATION	311
2-2.6 ANNEE INCOMPLETE, SUSPENSIONS DE CONTRAT ET INDEMNITES	312
2-3 REPOS COMPENSATEUR DE REMPLACEMENT DU PAIEMENT DES HEURES SUPPLEMENTAIRES OU COMPLEMENTAIRES.....	313
ARTICLE 3 REPOS SUPPLEMENTAIRES.....	313
ARTICLE 4 CONGES PAYES D'ANCIENNETE SUPPLEMENTAIRES	314
ARTICLE 5 COMPLEMENT DE SALAIRE EN CAS DE MALADIE OU ACCIDENT	314
ARTICLE 6 MUTATION D'UNE ENTREPRISE A UNE AUTRE.....	314
ARTICLE 7 PASSAGE AU SERVICE D'UNE FILIALE ETRANGERE	315
ARTICLE 8 INDEMNITE DE LICENCIEMENT	315
ARTICLE 9 ALLOCATION DE DEPART EN RETRAITE.....	315
ARTICLE 10 CLASSIFICATION DES EMPLOIS DE LA CATEGORIE « AGENTS DE MAITRISE ».....	316

ANNEXE III - CADRES..... 319

ARTICLE 1 REMUNERATION DU PERSONNEL D'ENCADREMENT	319
1-1 SALAIRES MINIMA	319
1-2 REMUNERATION EFFECTIVE	319
ARTICLE 2 INDEMNISATION DES ASTREINTES WEEK-END ET JOURS FERIES NON TRAVAILLES DES CADRES DE NIVEAU 7A, 7B ET 8.....	320
2-1 INDEMNISATION DES ASTREINTES WEEK-END DES CADRES DE NIVEAU 7A, 7 B ET 8.....	320
2-2 INDEMNISATION DES ASTREINTES JOURS FERIES NON TRAVAILLES DES CADRES DE NIVEAU 7A, 7 B ET 8	320
ARTICLE 3 REDUCTION ET AMENAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL DES CADRES RELEVANT DES NIVEAUX 7A ET 7B DE LA CLASSIFICATION DES EMPLOIS.	320
3-1 DUREE MOYENNE DE REFERENCE DU TRAVAIL EFFECTIF.....	320
3-2 MODULATION DU TEMPS DE TRAVAIL	321
3-2.1 VARIATION DU NOMBRE DE JOURS TRAVAILLES DANS LE CADRE DE LA SEMAINE.....	321
3-2.2 LISSAGE DE LA REMUNERATION	321
3-2.3 SUIVI DES JOURS TRAVAILLES ET DE LA MODULATION	321
3-2.4 JOURS EXCEDENTAIRES ET DEFICITAIRES EN FIN DE PERIODE DE DECOMPTE ANNUEL	321
3-2.5 ANNEE INCOMPLETE, SUSPENSIONS DE CONTRAT ET INDEMNITES	322
ARTICLE 4 JOURS DE REPOS SUPPLEMENTAIRES DES CADRES RELEVANT DES NIVEAUX 7A ET 7B DE LA CLASSIFICATION DES EMPLOIS.	322
ARTICLE 5 STAGIAIRES MANAGER METIER – STAGIAIRES MANAGER DE SERVICE	323
5-1 ACCESSION AUX EMPLOIS	323
5-2 FORMATION ET ACQUISITION DES COMPETENCES.....	323
5-3 STATUT.....	324
5-4 REMUNERATION	324
ARTICLE 6 REDUCTION ET AMENAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL DES CADRES DE NIVEAU 8 ET 9	324
ARTICLE 7 COMPLEMENT DE SALAIRE EN CAS DE MALADIE, ACCIDENT OU CONGE DE PATERNITE.....	324
7-1 COMPLEMENT DE SALAIRE EN CAS DE MALADIE OU D'ACCIDENT.....	324
7-2 CONGE DE PATERNITE	325
ARTICLE 8 MUTATION D'UNE ENTREPRISE A UNE AUTRE.....	325
ARTICLE 9 PASSAGE AU SERVICE D'UNE FILIALE ETRANGERE	325
ARTICLE 10 INDEMNITE DE LICENCIEMENT	326
ARTICLE 11 ALLOCATION DE DEPART EN RETRAITE.....	326
ARTICLE 12 CLASSIFICATION DES EMPLOIS DE LA CATEGORIE « CADRES»	326
- VENTE	326
- FONCTIONS D'APPUI	327
- SERVICES	329
ARTICLE 13 REUNION DE REFLEXION SUR LA GESTION DES SALAIRES « CADRES »	332

**ANNEXE IV - STATUT DU PERSONNEL DES MAGASINS OUVERTS
OU ACQUIS APRES LE 31 MARS 1999 334**

ARTICLE 1 ETABLISSEMENTS CONCERNES	334
ARTICLE 2 STATUT COLLECTIF	334
ARTICLE 3 GRILLE DE SALAIRES.....	334
ARTICLE 4 PRIME DE FIN D'ANNEE.....	335
ARTICLE 5 PRIME DE VACANCES.....	335
ARTICLE 6 DUREE DU TEMPS DE TRAVAIL.....	335
ARTICLE 7 OUVRES SOCIALES DU COMITE D'ETABLISSEMENT	335

ANNEXE V - REGIMES DE PREVOYANCE 337

ACCORD INTERENTREPRISES "REGIMES DE PREVOYANCE ".....337

REGIME DE PREVOYANCE « MALADIE-CHIRURGIE-MATERNITE ».....339

REGIME DE PREVOYANCE « INCAPACITE-INVALIDITE- DECES »352

CATEGORIE EMPLOYES-OUVRIERS352

CATEGORIE AGENTS DE MAITRISE.....362

CATEGORIE CADRES.....367

PREAMBULE

PREAMBULE

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

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

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

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

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

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

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

TITRE 1 - DISPOSITIONS GENERALES

TITRE 1 - DISPOSITIONS GENERALES.....	22
ARTICLE 1-1 DATE D'APPLICATION.....	22
ARTICLE 1-2 CHAMP D'APPLICATION	22
ARTICLE 1-3 SUIVI DE LA MISE EN ŒUVRE DE L'ACCORD	22
1-3.1 COMPOSITION DE LA COMMISSION.....	22
1-3.2 BILAN DE LA REDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL.....	22
ARTICLE 1-4 REVISION, DENONCIATION, PUBLICITE.....	23
1-4.1 REVISION ET DENONCIATION.....	23
1-4.2 PUBLICITE	23

TITRE 1 - DISPOSITIONS GENERALES

ARTICLE 1-1 Date d'application

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

ARTICLE 1-2 Champ d'application

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

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

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

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

1-3.1 Composition de la commission

La commission de suivi se réunira à l'initiative de la Direction, deux fois d'ici le 31 décembre 2008.

Le thème de cette commission portera sur :

- les classifications
- les seniors

Les modalités d'organisation, ainsi que la prise en charge des absences nécessitées par l'assistance à ces réunions seront traitées conformément aux dispositions de l'accord de droit syndical du 15 janvier 2007, dans les mêmes conditions que les réunions de réflexions (chapitre 3.03 de l'accord de droit syndical du 15 janvier 2007).

1-3.2 Bilan de la réduction du temps de travail

La Direction établira chaque année un bilan de la réduction du temps de travail comportant des données relatives à son incidence sur :

Le nombre et la nature des emplois créés ou préservés ainsi que les perspectives en ce domaine, et notamment les objectifs en termes d'emploi pour l'année suivante ;

- L'application de la modulation ;
- L'égalité professionnelle entre hommes et femmes ;

- Le travail à temps partiel ;
- La rémunération des salariés, y compris des nouveaux embauchés ;
- La formation.

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

ARTICLE 1-4 Révision, dénonciation, publicité

1-4.1 Révision et dénonciation

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

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

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

1-4.2 Publicité

Le présent accord a été soumis pour avis aux Comités Centraux d'Entreprise ainsi qu'aux Comités d'Etablissement concernés.

Il sera déposé en cinq exemplaires à la diligence de la société CARREFOUR France auprès de la Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle de l'ESSONNE.

TITRE 2 – REMUNERATIONS

ARTICLE 2-1 GRILLE DE SALAIRES	25
ARTICLE 2-2 PRIMES.....	27
2-2.1 PRIME DE VACANCES	27
2-2.2 COMPLEMENT DE PRIME DE VACANCES	27
2-2.2.1 CONDITIONS D'ELIGIBILITE	27
2-2.2.2 PLAFOND.....	29
2-2.2.3 PERIODE DE REFERENCE ET CONDITIONS DE PRESENCE	29
2-2.3 PRIME DE FIN D'ANNEE.....	30
ARTICLE 2-3 INDEMNISATION DU TEMPS DE DEPLACEMENT POUR FORMATION OU REUNIONS..	30
ARTICLE 2-4 VENDEURS DE PRODUITS ET DE SERVICES.....	31
2-4.1 ELEMENTS DE REMUNERATION	31
2-4.2 TEMPS DE TRAVAIL	32
2-4.3 PARTIE VARIABLE	32
2-4.4 INTEGRATION DE LA PARTIE VARIABLE DANS LE CALCUL DES PRIMES DE VACANCES ET DE FIN D'ANNEE.....	32
2-4.5 RETENUES ET INDEMNISATIONS.....	32
2-4.6 REGLES DE FONCTIONNEMENT.....	33
2-4.6.1 CALCUL DES OBJECTIFS.....	33
2-4.6.2 CALCUL DES PRIMES.....	33
2-4.7 COMMISSION NATIONALE DE SUIVI VENDEURS PRODUITS ET SERVICES	34
2-4.8 CLAUSE DE REVISION.....	34
2-4.9 MISE EN ŒUVRE DE L'ACCORD.....	35
2-4.10 CHAMP D'APPLICATION DU PRESENT ACCORD.....	35
2-4.11 DISPOSITION TRANSITOIRE.....	35
2-4.12 DISPOSITIONS FINALES.....	36
ANNEXES	37
ARTICLE 2-5 TECHNICIENS SERVICES APRES-VENTE REGIONAUX	47
2-5.1 ELEMENTS DE REMUNERATION	47
2-5.2 PARTIE VARIABLE	47
2-5.3 PRIMES SEMESTRIELLES.....	47
2-5.4 RETENUES ET INDEMNISATIONS.....	47
2-5.5 MODALITES DE CALCUL DE LA PRIME DE RESULTAT.....	47
ACCORDS A DUREE DETERMINEE – TEXTE NON CODIFIE	52
INTERESSEMENT COLLECTIF 2011/2013	53

TITRE 2 - REMUNERATIONS

ARTICLE 2-1 Grille de salaires

A compter du 1er mars 2012, la Grille de salaires de référence Carrefour est augmentée de :

- 2% pour tous les salariés employés-ouvriers et agents de maîtrise des niveaux I à V
- à l'exception des niveaux IA, IIA, IIIA et IVA qui bénéficieront d'une augmentation de 1,5%

Magasins à la grille de référence Carrefour

GRILLE DE SALAIRE (en €uro)

Au 01 mars 2012

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	9,359	9,83	1 490,45	0 à 6 mois
I B	9,458	9,93	1 506,21	Dès le 7ème mois
II A	9,359	9,83	1 490,45	0 à 6 mois
II B	9,510	9,99	1 514,50	Dès le 7ème mois
III A	9,380	9,85	1 493,79	0 à 12 mois
III B	10,165	10,67	1 618,82	Après 1 an
IV A	10,499	11,02	1 672,00	0 à 2 ans
IV B	11,268	11,83	1 794,47	Après 2 ans
V	11,933	12,53	1 900,37	
III Vendeur de produits et services	8,708	9,14	1 386,78	
II C	9,728	10,21	1 549,22	En application des accords
IV C	11,487	12,06	1 829,34	du 24/02/2005
IIIC Technicien Fabrication boucherie	10,572	11,10	1 683,63	En application de l'accord du 15/02/2012

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

Ces augmentations sont complémentaires à celles négociées, conformément aux dispositions du Titre IV de l'accord du 31 mars 1999, par l'accord de rattrapage de la Société Riom Distribution du 2 août 2006.

ARTICLE 2-2 Primes

2-2.1 Prime de vacances

Les salariés titulaires d'un contrat de travail d'au moins trois mois consécutifs au cours du premier semestre de l'année considérée bénéficient d'une prime de vacances calculée sur une demi mensualité de leur dernier salaire mensuel de base.

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

Les périodes d'arrêt de travail consécutives à un accident de travail proprement dit, à une maladie professionnelle ainsi que les périodes de suspension de contrat 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.

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

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

2-2.2 Complément de prime de vacances

2-2.2.1 Conditions d'éligibilité

Dans la mesure où l'accord est à application progressive, les dispositions ci-dessous sont uniquement applicables pour le versement du Complément de prime de vacances de juin 2012.

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

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

Les salariés ayant une ancienneté d'au moins 4 années au 1^{er} juin de l'année de versement du complément de prime de vacances bénéficieront au mois de juin de l'année considérée d'un complément de prime de vacances représentant 25% de 15% de leur dernier salaire mensuel de base.

Les salariés ayant une ancienneté d'au moins 8 années au 1^{er} juin de l'année de versement du complément de prime de vacances bénéficieront au mois de juin de l'année considérée d'un complément de prime de vacances représentant 50% de 15% de leur dernier salaire mensuel de base.

Les salariés ayant une ancienneté d'au moins 12 années au 1^{er} juin de l'année de versement du complément de prime de vacances bénéficieront au mois de juin de l'année considérée d'un complément de prime de vacances représentant 75% de 15% de leur dernier salaire mensuel de base.

Les salariés ayant une ancienneté d'au moins 16 années au 1^{er} juin de l'année de versement du complément de prime de vacances bénéficieront au mois de juin de l'année considérée d'un complément de prime de vacances représentant 15% de leur dernier salaire mensuel de base.

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

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

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

Dans la mesure où l'accord est à application progressive, les dispositions ci-dessous seront uniquement applicables pour le versement du Complément de prime de vacances de juin 2013.

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

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

Les salariés ayant une ancienneté d'au moins 4 années au 1^{er} juin de l'année de versement du complément de prime de vacances bénéficieront au mois de juin de l'année considérée d'un complément de prime de vacances représentant 25% de 32.5% de leur dernier salaire mensuel de base.

Les salariés ayant une ancienneté d'au moins 8 années au 1^{er} juin de l'année de versement du complément de prime de vacances bénéficieront au mois de juin de l'année considérée d'un complément de prime de vacances représentant 50% de 32.5% de leur dernier salaire mensuel de base.

Les salariés ayant une ancienneté d'au moins 12 années au 1^{er} juin de l'année de versement du complément de prime de vacances bénéficieront au mois de juin de l'année considérée d'un complément de prime de vacances représentant 75% de 32.5% de leur dernier salaire mensuel de base.

Les salariés ayant une ancienneté d'au moins 16 années au 1^{er} juin de l'année de versement du complément de prime de vacances bénéficieront au mois de juin de l'année considérée d'un complément de prime de vacances représentant 32.5% de leur dernier salaire mensuel de base.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

2-2.2.2 Plafond

Le complément de prime de vacances est plafonné à 1500 euros bruts en 2012 et sera réévalué chaque année à partir de 2013, du pourcentage d'augmentation générale applicable à la date de versement du Complément de prime de vacances, accordé lors des NAO de l'année concernée.

Le cas échéant, le pourcentage d'augmentation générale applicable après la date de versement sera pris en compte pour la réévaluation du plafond du Complément de la prime de vacances l'année suivante.

2-2.2.3 Période de référence et conditions de présence

La période de référence correspond aux douze derniers mois précédant l'arrêt de paie du mois de juin.

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

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

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

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

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

2-2.3 Prime de fin d'année

Les salariés titulaires d'un contrat de travail d'au moins trois mois consécutifs au cours du second semestre de l'année considérée bénéficient d'une prime de fin d'année calculée sur une mensualité de leur dernier salaire mensuel de base.

En cas d'embauche, de cessation du contrat de travail ou d'absences en cours de semestre, autres que celles autorisées conventionnellement ou ayant donné lieu à un complément de salaire par l'entreprise, le montant de la prime est réduit à raison de 1/180ème par jour calendaire d'absence au cours du second semestre.

Les périodes d'arrêt de travail consécutives à un accident de travail proprement dit, à une maladie professionnelle ainsi que les périodes de suspension de contrat 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.

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

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

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

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

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

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

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

- Supérieure à 20 kilomètres et inférieure ou égale à 50 kilomètres : rémunération forfaitaire de 1 heure (couvrant l'aller et retour).
- Supérieure à 50 kilomètres et inférieure ou égale à 150 kilomètres : rémunération forfaitaire de 2 heures (couvrant l'aller et retour).
- Supérieure à 150 kilomètres et inférieure ou égale à 250 kilomètres : rémunération forfaitaire de 3 heures (couvrant l'aller et retour).
- Supérieure à 250 kilomètres et inférieure ou égale à 350 kilomètres : rémunération forfaitaire de 4 heures (couvrant l'aller et retour).
- Supérieure à 350 kilomètres et inférieure ou égale à 450 kilomètres : rémunération forfaitaire de 5 heures (couvrant l'aller et retour).
- Supérieure à 450 kilomètres : rémunération forfaitaire de 7 heures, (couvrant l'aller et retour).

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

Modalités de rémunération du forfait

La rémunération forfaitaire dont il est fait état aux alinéas précédent se définit comme suit : « Taux horaire forfait pause inclus auquel se rajoute le cas échéant l'indemnité compensatrice multiplié par le nombre d'heures défini ci-dessus »

Cette indemnisation s'entend par déplacement aller retour effectif et ne donnera lieu en conséquence qu'à un seul versement en cas de réunions multiples avec séjour sur place.

Ce forfait ne rentrera pas dans le décompte du temps de travail effectif.

Ce temps de déplacement sera payé en forfait déplacement aux conditions définies au présent paragraphe.

ARTICLE 2-4 Vendeurs de produits et de services

PREAMBULE

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

Par ailleurs, la convergence des nouvelles technologies, l'évolution des marchés, ainsi que les nouvelles attentes de nos clients, imposent aux parties d'adapter la part variable de la rémunération des vendeurs produits et services, permettant une nécessaire adéquation entre la performance économique de l'entreprise et les primes des vendeurs.

2-4.1 Eléments de rémunération

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

Une partie fixe, forfait pause inclus, correspondant au niveau III vendeurs des accords d'entreprise Carrefour, qui bénéficiera des augmentations négociées en réunion paritaire générale.

Une partie variable liée à la réalisation d'objectifs individuels et collectifs, dont les caractéristiques figurent dans les annexes du présent accord.

La rémunération annuelle totale des vendeurs de produits et de services, hors heures complémentaires et supplémentaires, est garantie à hauteur du salaire mensuel de base du niveau III B (pour 35h 00) affecté du coefficient 13,5. Le cas échéant, une régularisation interviendra avec la

paie du mois de Janvier, pour les salariés à temps partiel cette garantie et cette éventuelle régularisation est réduite au prorata de leur horaire contractuel de base.

2-4.2 Temps de travail

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

La modulation du temps de travail prévue au Titre 31 de la convention collective Carrefour s'organise pour les vendeurs de produits et de services sur la base de la référence hebdomadaire définie par l'alinéa précédent.

2-4.3 Partie variable

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

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

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

Annexe 1 : grille métier blanc , brun, radiotéléphonie (hors PEM)

Annexe 2-1 à 2-4 : Notice explicative des indicateurs figurant dans les grilles blanc, brun, radiotéléphonie (hors PEM)

Annexe 3 : grille métier PEM

Annexe 3-1 : Notice explicative des indicateurs figurant dans la grille PEM

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

Pour la détermination des primes de vacances et de fin d'année prévues aux titre 2-2.1 et 2-2.2 de la convention collective Carrefour, la partie variable de la rémunération est prise en compte sur la base de la moyenne du cumul de cette part variable (prime plus l'éventuel complément de prime prévu à l'article 5 pour les représentants du personnel) sur la période de référence considérée pour le calcul de ces primes.

2-4.5 Retenues et indemnisations

Retenues :

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

Indemnisations :

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

Heures non travaillées suite à :

- absences pour circonstances de famille ou parentales,
- jours fériés chômés payés,
- temps passé en formation professionnelle,

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

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

Cas particulier des représentants du personnel :

Heures non travaillées suite à :

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

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

$$(\text{Prime globale du mois} / \text{Temps de travail effectif réel}) \times \text{heures non travaillées rémunérées.}$$

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

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

2-4.6 Règles de fonctionnement

2-4.6.1 Calcul des objectifs

- ⇒ Les objectifs devront être remis au vendeur la dernière semaine du mois, pour le mois suivant, au minimum à J - 7, et sont accessibles pour le vendeur sur le système informatique.
- ⇒ Les objectifs individuels sont fixés au niveau de chaque magasin, en fonction d'un poids de vente assistée préconisé par la direction nationales EPCS.
- ⇒ L'intégralité des objectifs des rayons EPCS du magasin, est répartie entre les vendeurs produits et services Carrefour du magasin
- ⇒ Pour le rayon Petit Electroménager, l'objectif est collectif il correspond à l'intégralité du chiffre d'affaires du rayon

2-4.6.2 Calcul des primes

- ⇒ Les montants de primes figurant sur les grilles en annexe s'entendent pour des salariés à temps complet dont la base contrat est au moins à 35 heures, le calcul des primes pour les salariés à temps partiel est proratisé.
- ⇒ Le vendeur de produits et de services ne peut en aucun cas être rémunéré sur des ventes réalisées par une tierce personne (hors cas prévus pour la radiotéléphonie au présent titre article 6-2).
- ⇒ Rayon radiotéléphonie : Les ventes effectuées sur le rayon radiotéléphonie par des personnels non salariés Carrefour doivent être saisies sur un code spécifique dans les outils mis à disposition, elles seront réparties mensuellement entre les vendeurs de produits et services Carrefour affectés sur ce rayon en fonction de leur temps de présence sur le mois considéré, via l'outil de calcul de la prime vendeur.

- ⇒ Le calcul de la prime produit tient compte du prix d'achat et du prix de vente de chaque magasin, il intègre donc les remises. Il peut varier chaque jour.
- ⇒ Tous les mois les services achat national détermineront les produits bénéficiant d'une prime nationale qui s'ajoutera à la prime produit normale., cette liste pourra évoluer en cours de mois.
- ⇒ Les priorités locales (telles que définies aux annexes 1-4 et 2-4) sont laissées à l'appréciation du Manager Métier.
Elles sont accessibles pour l'ensemble des vendeurs produits et services du magasin.
- ⇒ Tous les remboursements et annulations de vente doivent être saisis sur l'outil de vente assistée avec le code du vendeur qui a réalisé la vente.
Ces remboursements seront déduits du chiffre d'affaire et de la prime du vendeur pendant la période définie par la charte remboursement Carrefour (soit actuellement 15 jours à la date d'application du présent accord)
- ⇒ Le calcul de la prime se fera à la clôture du bon de vente
- ⇒ Le montant des primes devient définitif à l'issue des clôtures mensuelles dans l'outil de calcul des primes

2-4.7 Commission nationale de suivi vendeurs produits et services

Il est créé pour toute la durée de l'accord une commission nationale de suivi vendeurs produits et services.

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

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

Cette commission est réunie à l'initiative de la direction au moins une fois par semestre civil.

Un ordre du jour est établi pour chaque réunion par la direction.

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

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

Ce compte-rendu sera diffusé aux directions et aux CE des magasins pour permettre une mise à l'ordre du jour d'une réunion.

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

2-4.8 Clause de révision

A l'issue du bilan annuel présenté lors de la commission de suivi, si les évolutions de l'activité économique devaient entraîner de façon durable :

- une dégradation des résultats du secteur EPCS ou une modification sensible du concept EPCS bouleversant le modèle économique du système de rémunération variable prévu par le présent accord

et/ou

- une dégradation de la partie variable de la rémunération des vendeurs bénéficiaires du présent accord si les évolutions des résultats économiques du secteur EPCS et de la partie variable des vendeurs n'étaient pas en adéquation

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

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

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

2-4.9 Mise en œuvre de l'accord

Afin de faciliter la mise en place et l'application du présent accord :

Au niveau du national :

- ⇒ Les partenaires et la direction se réuniront dans le cadre d'une commission de suivi afin d'établir, préalablement à la mise en place de l'accord, une « notice technique » permettant d'éviter les interprétations. Cette commission se réunira à 4 reprises sur l'année 2012

Chaque établissement concerné procédera aux formalités suivantes :

- ⇒ information du comité d'établissement.
- ⇒ réunion d'information de l'ensemble des vendeurs concernés.
- ⇒ remise à chaque vendeur de la grille de rémunération ainsi que d'une notice explicative.

2-4.10 Champ d'application du présent accord

Les règles de rémunération et les grilles, objet du présent accord, ne s'appliquent qu'aux bénéficiaires des dispositions de l'accord nouvelle rémunération vendeurs, mis en place au 1^{er} juin 2000, bénéficiant du statut niveau III vendeurs produits services.

Les vendeurs non signataires de l'accord sus nommé ne pouvant bénéficier de ces dispositions que sous réserve d'en faire la demande et après signature d'un avenant.

2-4.11 Disposition transitoire

Compte tenu des délais nécessaires pour la mise en place du présent accord et notamment des évolutions à apporter au logiciel informatique, et sa mise en œuvre

Les parties signataires aux présentes conviennent de prolonger l'ensemble des dispositions de l'accord vendeurs produits et services du 26 novembre 2007 dans sa dernière version tel que modifiée par les avenants du 18 février 2008, du 3 mars 2011, et du 28 octobre 2011, pour une durée déterminée de cinq mois soit jusqu'au 1 avril 2012 inclus. Au terme de ces dispositions transitoires qui prendront fin irrévocablement à la date du 1 avril 2012 inclus, toutes les autres dispositions du présent accord entreront alors en vigueur.

2-4.12 Dispositions finales

Paragraphe 12.01 : Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée, commençant à courir à compter de sa date d'application, et se terminera donc irrévocablement le 30 juin 2014.

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

A défaut d'accord sur une reconduction avant le 30 juin 2014 le présent accord prendra automatiquement fin à cette date.

Paragraphe 12.02 : Date d'entrée en application

Le présent accord entrera en vigueur le 2 Avril 2012, hors la disposition transitoire de l'article 11

Paragraphe 12.03 : Révision

Le présent accord pourra être révisé par avenant signé par au moins l'une des organisations syndicales représentatives de salariés signataires de l'accord ou 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.

Paragraphe 12.04 : Adhésion

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

L'organisation syndicale adhérente accomplira les formalités de dépôt.

Paragraphe 12.05 : Dépôt de l'accord

Le présent accord d'entreprises sera déposé, à la diligence de la Direction, en deux exemplaires, dont un sous format électronique, auprès de la Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle de l'Essonne (Evry) et en un exemplaire auprès du greffe du Conseil de Prud'hommes d'Evry.

Grille rayons 40-42-43-44-45

1

2

3

4

Chiffre d'affaires TTC		Marge	Local
Prime/Objectif Individuel	Prime/Objectif Collectif	Prime/Vente individuelle	Prime/Produit individuel
Plafonnée	Plafonnée	Déplafonnée	Plafonnée
Si =98% = 50 € Si >100% = 145 € Si >105% = 290 € Si >115% = 350 €	Si =98% = 10 € Si >100% =30 € Si >105% = 60 € Si >115% = 100 €	<ul style="list-style-type: none">▪ Primes produit : euro pièces (prime sur marge et prime nationale)▪ Extensions de garanties : de 4 à 6% du CA ttc Garanties▪ Accessoires : de 1 à 5% du CA ttc Accessoires▪ Crédit classique : de 0,5 à 1,5% du CA ttc financé▪ Ouverture Carte Pass : de 0,2 à 1,5% du CA ttc réalisé▪ Abonnements et options radiotéléphonie : de 1 à 7% des commissions perçues par le magasin	100 €

Les montants s'ajoutent

Direction EPCS

Annexes accord vendeur



Carrefour

Annexes

➤ Annexe 2-1

➤ Objectif Chiffre d'affaires individuel

L'objectif est mensuel, individuel.

L'objectif de CA vente assistée est la prévision mensuelle Tableau de Bord du ou des rayons sur lesquels le vendeur est objectif * poids de vente assistée de ces mêmes rayons.

Objectifs calculés en fonction de l'affectation rayon du temps de présence et de la base contrat.

Paliers d'objectifs et de primes :

Si CA individuel	
= 98%	50 €
>100%	145 €
>105%	290 €
>115%	350 €

➤ Prime Chiffre d'affaires individuel

La prime est mensuelle, individuelle.

Le CA mensuel individuel pris en compte est la réalisation des ventes du mois faites sur le ou les rayons sur lesquels le vendeur est objectif.

Primes calculées au prorata de la base contrat.

Primes calculées au prorata du temps de présence (période de travail effectif).

Primes calculées au prorata de l'affectation du vendeur sur chacun des rayons sur lesquels le vendeur est objectif.

La prime « CA individuel » s'ajoute à la prime « CA collectif ».

Direction EPCS

Carrefour

➤ Annexe 2-2

➤ Objectif Chiffre d'affaires collectif

L'objectif est mensuel, collectif.

L'objectif de CA collectif est la prévision Tableau de Bord du ou des rayons sur lesquels le vendeur est objectifé (vente assistée+libre service).

Paliers d'objectifs et de primes :

Si CA collectif	
= 98%	10 €
>100%	30 €
>105%	60 €
>115%	100 €

➤ Prime Chiffre d'affaires collectif

Prime mensuelle, individuelle.

Le CA collectif pris en compte est la réalisation Tableau de Bord du ou des rayons concernés (vente assistée+libre service) sur lesquels le vendeur est objectifé.

Primes calculées au prorata de la base contrat.

Primes calculées au prorata du temps de présence (période de travail effectif).

Primes calculées au prorata de l'affectation du vendeur sur chacun des rayons sur lesquels le vendeur est objectifé.

La prime « CA collectif » s'ajoute à la prime « CA individuel ».

Direction EPCS

Annexes accord vendeur

Carrefour



➤ Annexe 2-3a

➤ Primes sur les produits

Prime produit sous forme d'euro pièces déterminées par la direction nationale EPCS.

Prime mensuelle, individuelle.

➤ Primes sur les Abonnements & options radiotéléphonie

Objectifs calculés en fonction de l'affectation rayon, du temps de présence et de la base contrat.

Primes calculées en fonction de l'atteinte d'objectifs individuels sur les différents types d'abonnements en % des commissions perçues en magasin

Prime mensuelle, individuelle.

Paliers d'objectifs et de primes :

Prime	Taux de rémunération	Objectif 1	Taux de rémunération	Objectif 2	Taux de rémunération
Abonnement					
Forfait	2%	98%	5%	110%	7%
Compte bloqué	2%	98%	4%	110%	5%
Prepayé	1%	98%	2%	110%	3%
Renouvellement	1%	98%	3%	110%	5%
Options	6%				

Direction EPCS

Annexes accord vendeur

Carrefour

➤ Annexe 2-3b

➤ Primes sur les Abonnements radiotéléphonie

1. Saisie des objectifs
L'intégralité des objectifs des rayons est répartie sur les personnels salariés Carrefour
2. Saisie des ventes
 - a) Les ventes effectuées sur le rayon radiotéléphonie par des personnels non salariés Carrefour doivent être saisies sur un code spécifique dans les outils mis à disposition .
 - b) Les ventes des personnels salariés Carrefour sont saisies dans les outils sur leurs codes individuels.
3. Affectation des ventes
Les ventes réalisées par les personnels non salariés Carrefour sont ensuite réparties automatiquement entre les personnels Carrefour affectés à ce rayon en fonction de leur temps de présence (période de travail effectif).
4. Calcul des primes
Les primes des vendeurs Carrefour sont calculées :
 - Sur leur propre vente additionnée d'une part des ventes des personnels non salariés Carrefour cf paragraphe précédent

➤ Annexe 2-3c

➤ Prime sur les Garanties

Primes calculées sur le Chiffre d'affaires individuel réalisé sur les garanties.

Primes calculées en fonction de l'atteinte individuelle de paliers d'objectifs de taux d'attache (nombre de garanties vendues par vendeur divisé par le nombre de produits vendus par vendeur sur chacun de ses différents rayons d'affectations). Les taux de rémunération sont différents sur le R45 en raison de la particularité des garanties sur ce rayon

Prime mensuelle, individuelle

Paliers d'objectifs et de primes :

Ta d'attache Garanties	Taux de rémunération	Objectif 1	Taux de rémunération	Objectif 2	Taux de rémunération
GEM	4%	20%	5%	30%	6%
PEM	0%	0%	0%	0%	0%
PHOTO	4%	10%	5%	15%	6%
IMAGE	4%	20%	5%	30%	6%
MICRO	4%	15%	5%	20%	5%
RADIOTEL	10%	7%	12%	10%	15%

Direction EPCS

➤ Prime sur les Accessoires

Primes calculées sur le Chiffre d'affaires individuel réalisé sur les accessoires vendus avec un produit hard (sur le même bon de vente).

Primes calculées en fonction de l'atteinte individuelle de paliers d'objectifs de taux d'attache (nombre d'accessoires vendus par vendeur divisé par le nombre de produits vendus par vendeur sur chacun de ses différents rayons d'affectations).

Prime mensuelle, individuelle.

Paliers d'objectifs et de primes :

Ta d'attache Accessoires	Taux de rémunération	Objectif 1	Taux de rémunération	Objectif 2	Taux de rémunération
GEM	0%	0%	0%	0%	0%
PEM	0%	0%	0%	0%	0%
PHOTO	1%	20%	3%	40%	5%
IMAGE	1%	20%	3%	40%	5%
MICRO	1%	34%	3%	50%	5%
RADIOTEL	1%	6%	3%	20%	5%

Annexes accord vendeur

Carrefour

➤ Annexe 2-3d

➤ Prime sur les crédits

Primes calculées sur le Chiffre d'affaires individuel réalisé avec un crédit classique.

Primes calculées en fonction de l'atteinte individuelle d'objectifs de taux de recours à crédit (CA du vendeur réalisé avec un financement crédit sans frais et crédit classique divisé par le CA individuel du vendeur, hors facilités de paiement, revolving).

Prime mensuelle, individuelle.

Paliers d'objectifs et de primes :

Tx de recours à Crédit	Taux de rémunération	Objectif 1	Taux de rémunération	Objectif 2	Taux de rémunération
Objectif	0,5%	10%	1,0%	15,0%	1,5%

➤ Prime sur les ouvertures de carte pass

Primes calculées sur le Chiffre d'affaires individuel réalisé lors de l'ouverture d'une Carte Pass par un vendeur.

Primes calculées en fonction de l'atteinte collective d'objectifs de taux d'ouverture de carte pass (nombre de cartes Pass ouvertes par l'ensemble des vendeurs du magasin divisé par le nombre total de cartes ouvertes dans ce même magasin).

Prime mensuelle, individuelle.

Paliers d'objectifs et de primes :

% ouverture de Cartes CPU	Taux de rémunération	Objectif 1	Taux de rémunération	Objectif 2	Taux de rémunération
Objectif	0,2%	22%	1%	25%	1,5%

Direction EPCS

Annexes accord vendeur

Carrefour

➤ Annexe 2-4

➤ Primes priorités locales

Primes produits sous forme d'euro/pièces
fixées par le magasin

Prime plafonnée à 100€ par mois.

Prime mensuelle , individuelle.

➤ Primes Nationales

Primes produits sous forme d'euro/pièces
fixées par le national

Prime déplafonnée.

Prime mensuelle , individuelle.

Direction EPCS

Annexes accord vendeur

➤ Annexe 3 Grille rayon 41

1

Chiffre d'affaires TTC
Prime/Objectif Collectif
Plafonnée
<p>Si CA = 98% = 450 €</p> <p>Si CA > 100% = 500 €</p> <p>Si CA > 105% = 600 €</p> <p>Si CA > 115% = 700 €</p>

Sur le rayon PEM, la prime est entièrement collective , elle est corrélée à la réalisation du chiffre d'affaires du rayon.

Direction EPCS

Annexes accord vendeur

➤ Annexe 3-1 rayon 41

➤ Objectif Chiffre d'affaires collectif

L'objectif est mensuel.

L'objectif de CA collectif est la prévision
Tableau de Bord du rayon Pcm
(vente assistée+libre service).

Paliers d'objectifs et de primes :

Si CA collectif	
= 98%	450 €
>100%	500 €
>105%	600 €
>115%	700 €

➤ Prime Chiffre d'affaires collectif

Prime mensuelle, individuelle.

Le CA collectif pris en compte est la
réalisation Tableau de Bord du rayon Pcm
(vente assistée+libre service).

Primes calculées au prorata de la base
contrat.

Primes calculées au prorata du temps de
présence (période de travail effectif).

Primes calculées au prorata de l'affectation
du vendeur sur ce rayon.

Direction EPCS

Annexes accord vendeur

ARTICLE 2-5 Techniciens services après-vente régionaux

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

2-5.1 Eléments de rémunération

Leur rémunération mensuelle est constituée :

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

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

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

2-5.2 Partie variable

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

2-5.3 Primes semestrielles

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

2-5.4 Retenues et indemnisations

Retenues :

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

Indemnisations :

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

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

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

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

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

2-5.5 Modalités de calcul de la prime de résultat

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

la quantité d'appareils terminés par jour et par technicien,

le taux de qualité des réparations par technicien.

Définition des critères

1/ La quantité d'appareils terminés par technicien :

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

$$\text{Quantité moyenne} = \frac{\text{Nombre d'appareils réparés et terminés dans le mois}}{\text{Nombre de jours effectivement travaillés}}$$

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

2 / Le taux de qualité par technicien:

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

Il se calcule selon la formule ci-dessous :

$$\text{Taux de qualité} = 100 - \frac{\text{Nombre d'appareils nécessitant une nouvelle réparation dans les 3 mois}}{\text{Nombre d'appareils réparés durant le mois considéré}}$$

Exemple :

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

3 / Pondération du nombre d'appareils terminés :

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

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

4 / Bonus en fonction du kilométrage :

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

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

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

Exemple :

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

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

¹ Hors trajet domicile-SAV et retour

5/ Grille de calcul de la prime

Taux de qualité

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

*Nombre d'appareils
pondérés, terminés / jour*

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

2 exemples :

Exemple 1 :

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

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

du positionnement dans la grille correspondant à sa productivité et son taux de qualité, d'une « surprime » liée à une surperformance de $10,35 - 9,50$ soit 0,85.

Il percevra une prime égale à : (sa prime « normale » 562 €) + (sa prime de sur performance ($0,85 \times 20$ jours $\times 2$ € = 34 €)).

Soit : 562 € + 34 € = 596 €

Exemple 2 :

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

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

du positionnement dans la grille correspondant à sa productivité et son taux de qualité, d'une « sur prime » liée à une sur performance de $12,60 - 9,50$ soit 3,10.

Il percevra une prime égale à : (sa prime « normale » 562 €) + (sa prime de sur performance ($3,10 \times 20$ jours $\times 2$ € = 124 €)).

Soit : 562 € + 124 € = 686 €

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

Le critère « quantité d'appareils terminés pondérés par jour » est désormais calculé en rapportant la somme du nombre d'appareils terminés pondérés et du nombre de bonifications kilométriques au nombre de jours réellement travaillés par le technicien dans le mois.

La productivité ainsi déterminée permet de positionner le technicien dans la grille et d'obtenir un montant de prime théorique.

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

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

ACCORDS A DUREE DETERMINEE – Texte non codifié

INTERESSEMENT COLLECTIF 2011/2013

Accord d'interressement collectif à durée déterminée du 1^{er} janvier 2011 au 31 décembre 2013.

INTERESSEMENT COLLECTIF 2011/2013

Accord d'interressement collectif à durée déterminée du 1^{er} janvier 2011 au 31 décembre 2013.

**ACCORD D'INTERESSEMENT
2011/2012/2013**

Entre

Les Sociétés CARREFOUR HYPERMARCHES S.A.S ; SOGARA France ; CARCOOP France ; GML France ; CARREFOUR Formation Hypermarchés France ; CONTINENT 2001 ; S.N.S., LA CIOTAT Distribution, PERPIGNAN Distribution, RIOM Distribution, HYPARLO,

représentées par Stéphane BURON, Directeur des Relations Sociales,

D'une part,

ET

Les Organisations Syndicales ci-dessous désignées :

▪ **LA CONFEDERATION AUTONOME DU TRAVAIL (C.A.T.)**

Représentée par M. François RIGOLETTI, Délégué National Hypermarchés, dûment habilité ;

▪ **LA FEDERATION DES SERVICES (C.F.D.T.)**

Représentée par M. Serge CORFA, Délégué National Hypermarchés, dûment habilité ;

▪ **LA CONFEDERATION FRANCAISE DES TRAVAILLEURS CHRETIENS (C.F.T.C.)**

Représentée par Melle Sylvie DEBRA, Déléguée National Hypermarchés, dûment habilitée ;

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

Représentée par Monsieur Thierry FARAUT, Délégué National Adjoint, dûment habilité ;

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

Représentée par Mme Claudette MONTROYA, Déléguée National Hypermarchés, dûment habilitée ;

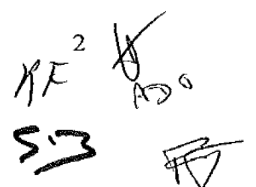
1
RF
AG
SB
FG

▪ **LA FEDERATION GENERALE DES TRAVAILLEURS DE L'AGRICULTURE,
DE L'ALIMENTATION, DES TABACS ET ALLUMETTES (F.G.T.A. / F.O.)**
Représentée par M. André-Denis TERZO, Délégué National Adjoint, dûment habilité ;



D'autre part,

Il a été convenu le 30 juin 2011, le présent accord d'intéressement.



PREAMBULE

Le présent accord d'intéressement collectif a pour objet d'instituer un intéressement collectif présentant un caractère aléatoire avec la volonté d'associer les salariés au progrès de leurs entreprises et de respecter la contribution de chacun à l'amélioration des performances de leurs établissements pour les exercices 2011, 2012 et 2013.

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.

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

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

- L'atteinte des objectifs de CA HT (hors carburant) cumulés des magasins entrant dans le champ d'application de l'accord et le taux d'EBIT DA cumulé des magasins entrant dans le champ d'application de l'accord ;
- L'évolution du taux de satisfaction clients (parcours clients) ;
- Le poids de chiffre d'affaires hors taxes MDC (Marque Distributeur Carrefour) PGC hors parapharmacie.

Les modalités de calcul de l'intéressement collectif mais également les modalités de répartition entre les salariés concernés, ont été élaborées dans le but d'aboutir à un accord simple et équilibré garantissant une rétribution de l'effort collectif et une solidarité entre les magasins et le siège. Notamment, le critère de répartition du temps de présence sur l'année de référence retenu, est considéré comme correspondant le mieux à la contribution de chacun dans l'effort collectif nécessaire au développement de l'entreprise.

D'une manière générale, la répartition du montant de l'intéressement se fera de façon similaire entre les salariés.

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

Les dispositions du présent accord ne se cumuleront pas avec des dispositions de même nature qui pourraient devenir obligatoires au cours des trois années d'application.

Compte tenu de la législation actuellement en vigueur, les primes d'intéressement versées aux salariés au titre du présent accord n'auront pas le caractère de rémunération au sens de l'article L.242-1 du code de la sécurité sociale. Elles seront exonérées de cotisations de sécurité sociale et de toute autre cotisation ou prélèvement ayant la même assiette que les cotisations de sécurité sociale.

SS
ART 3
RF

Elles sont, en revanche, assujetties à la Contribution Sociale Généralisée (CSG) et à la Contribution au Remboursement de la Dette Sociale (CRDS), ainsi qu'au forfait social institué par l'article 13 de la loi de financement de la Sécurité Sociale pour 2009.

Elles sont soumises à l'impôt sur le revenu, sauf investissement de celles-ci dans le PEE ou le PERCO mises en place au sein du Groupe, dans les 15 jours suivant leur versement.

Les primes d'intéressement versées ne pourront se substituer à aucun élément de rémunération en vigueur au moment de la mise en place de l'accord et soumis à cotisations sociales en application de l'article L.242-1 du Code de la Sécurité Sociale

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

Le présent accord qui fait suite à plusieurs réunions de négociations a fait l'objet d'une information et d'une consultation des Comités Centraux d'Entreprises et Comités d'Entreprises des sociétés relevant du champ d'application ci-dessous défini.

SS 4
AF

TITRE PREMIER : DISPOSITIONS GENERALES

Article I.1 - OBJET

Le présent accord constitue un accord d'intéressement.

Il est conclu conformément aux dispositions des articles y afférant relevant du code du travail.

Le présent accord a pour objet de définir :

- La période pour laquelle il est conclu ;
- Son champ d'application ;
- Les modalités d'intéressement retenues ;
- Les modalités de calcul de l'intéressement et les critères de répartition des ses produits dans le respect des dispositions prévues dans le code du travail ;
- La périodicité et les modalités de versement ;
- Les modalités de versement dans un P.E.G. ou un PERCO ;
- Les procédures convenues pour régler les différends qui peuvent surgir dans l'application de l'accord ou lors de sa révision ;
- Les modalités d'information individuelle et collective du personnel ;
- Les modalités de dépôt de l'accord.

Tout ce qui ne serait pas prévu par l'accord serait 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 qui pourront être ultérieurement conclus et annexés au présent accord.

Article I.2 – CHAMP D'APPLICATION DE L'ACCORD

⇒ Sociétés entrant de plein droit dans le champ d'application de l'accord :

L'accord d'intéressement concerne l'ensemble des sociétés et de leurs établissements existants à la date de la signature du présent accord et dont la liste figure en annexe 4.

L'ensemble des salariés de ces sociétés ont vocation à bénéficier des dispositions du présent accord sous réserve qu'ils satisfassent aux conditions stipulées à l'article 3 ci-dessous.

⇒ Sociétés ayant la faculté d'adhérer à cet accord d'intéressement :

Toute adhésion d'une entreprise nouvelle à l'accord d'intéressement fera l'objet d'un avenant, obéissant aux mêmes règles de conclusion et de dépôt que l'accord lui-même.

L'avenant devra être signé par l'ensemble des parties concernées, c'est-à-dire, tant par les représentants de la nouvelle entreprise adhérente, que par les parties signataires de l'accord d'intéressement initial.

SB
ADP⁵
RF

Conformément à la circulaire interministérielle du 14 septembre 2005, une société contrôlée (au sens de l'article L. 233-3 du Code de commerce) par une ou plusieurs des entreprises déjà parties à l'accord d'intéressement pourra adhérer, de plein droit, au présent accord par avenant signé par les représentants employeurs et les salariés de la société contrôlée selon l'une des modalités prévues par les articles L. 3312-5 et D. 3313-5 et suivants du Code du travail.

Cette adhésion devra intervenir dans les six premiers mois de l'exercice au cours duquel elle prendra effet et sera signifié aux autres parties au présent accord..

Article 1.3 – SALARIES BENEFICIAIRES

L'intéressement défini par le présent accord est réservé aux seuls salariés des sièges et établissements des sociétés signataires relevant des annexes I, II et III de la Convention Collective de Branche.

Les salariés bénéficiaires devront justifier d'une ancienneté minimale de trois mois dans le groupe carrefour, au sens des articles relevant 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.

S.B. 10/6
A.F.

TITRE DEUXIEME : CRITERES ET MODALITES SERVANT AU CALCUL DE L'INTERESSEMENT COLLECTIF

Article II.1 – CARACTERISTIQUES DE L'INTERESSEMENT

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

Il est donc variable et présente, par nature, un caractère aléatoire.

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.

Le montant dépend de la situation propre à chaque exercice, il est donc variable et peut être nul. L'intéressement collectif ne constitue ni dans son principe, ni dans son montant un avantage acquis.

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

L'intéressement ne se substitue à aucun des éléments ou accessoires du salaire en vigueur dans les entreprises entrant dans le champ d'application du présent accord.

Les montants individuels attribués aux salariés bénéficiaires en application du présent accord n'ont pas à la date de signature du présent accord le caractère de salaire et n'entrent pas en compte dans l'application de la législation du Travail et de la Sécurité Sociale.

Article II.2 – MODALITES, CALCULS ET REPARTITIONS

II.2.1 – SEUIL DE DECLENCHEMENT CONDITIONNANT LE VERSEMENT DE L'INTERESSEMENT ET PLAFONNEMENT DU MONTANT GLOBAL DISTRIBUABLE

Tout versement d'un 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, aucune prime d'intéressement ne pourra être distribuée si l'EBIT DA cumulé des sociétés entrant dans le champ d'application du présent accord n'atteint pas au moins 0.20 % du Chiffre d'Affaires HT cumulé de ces mêmes sociétés sur la période concernée, en l'occurrence l'année civile.

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 la période concernée et donc aucun intéressement ne sera versé.

SB
ADT ?
RF

II.2.2 – LES CRITERES PRIS EN COMPTE POUR LE CALCUL DE L'INTERESSEMENT

A) L'atteinte des objectifs de CAHT (hors carburant) cumulé des magasins entrant dans le champ d'application et le taux d'EBIT DA cumulé de ces mêmes magasins

L'intéressement à distribuer au titre de la part nationale est déterminé par la grille 1 jointe en annexe 1 au présent accord dans les conditions suivantes :

Application au salaire annuel brut de chaque salarié bénéficiaire d'un pourcentage en fonction de la combinaison croisée, de l'atteinte des objectifs de C.A.H.T. (hors carburant) et du pourcentage de l'EBIT DA.

- L'atteinte des objectifs de CA HT cumulés (hors carburant) de l'ensemble des magasins concernés entrant dans le champ d'application de l'accord établi selon la formule suivante :

CA HT hors carburant réalisé dans l'année civile concernée

CA HT hors carburant prévu dans l'année civile concernée
(Exprimé en pourcentage arrondi à deux chiffres après la virgule)

- Le résultat cumulé avant frais financiers, impôts, amortissements et provisions des magasins entrant dans le champ d'application du présent Accord (EBIT DA) exprimé en pourcentage du CA HT (hors carburant) des magasins concernés.

Ces deux paramètres s'entendent à magasins constants, c'est-à-dire exploités sur la totalité de l'année concernée.

B) Le taux de satisfaction client

L'intéressement à distribuer est déterminé par la grille 2 jointe en annexe 2 au présent accord.

Le montant maximum déterminé par cette grille ne pourra être supérieur à 300 euros par année civile.

Pour le personnel rattaché à un magasin :

- L'atteinte des objectifs du taux de satisfaction client du magasin concerné entrant dans le champ d'application de l'accord sera établit selon la formule suivante :

SD
AOT 8
RF

Taux de satisfaction client = combinaison croisée de l'évolution du taux de clients insatisfait sur les années N-1 et N avec le taux de client satisfait sur l'année N.

Afin de calculer le critère relatif au taux de satisfaction client, il est nécessaire de calculer l'évolution du taux de clients insatisfaits :

Evolution du taux de clients insatisfaits :

Taux de clients insatisfaits cumul N-1 – Taux de clients insatisfaits cumul N

La valeur distribuée variera en fonction de l'évolution du taux de clients insatisfaits et du pourcentage de clients satisfaits de l'année N du magasin concerné.

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

La valeur distribuée sera calculée sur la moyenne des montants atteint sur le critère concerné par l'ensemble des magasins entrant dans le champ d'application du présent accord pour la période considérée soit l'année civile.

C) Le poids de chiffre d'affaires hors taxes MDC PGC hors parapharmacie

L'intéressement à distribuer est déterminé par la grille 3 jointe en annexe 3 au présent accord.

Le montant maximum déterminé par cette grille ne pourra être supérieur à 200 euros par année civile.

Pour le personnel rattaché à un magasin :

- L'atteinte du poids de CAHT MDC PGC hors parapharmacie du magasin concerné entrant dans le champ d'application de l'accord sera établi selon la formule suivante :

Poids du CAHT MDC PGC hors parapharmacie = combinaison croisée du poids du CAHT MDC hors parapharmacie avec la variation du poids du CAHT MDC PGC hors parapharmacie de l'année N par rapport à l'année N-1.

Afin de calculer le critère relatif au calcul du poids de CAHT MDC PGC hors parapharmacie, il est nécessaire de passer par les étapes successives ci-dessous :

SD
2019
RF

1. Calcul du poids du CAHT réel MDC hors parapharmacie de l'année N :

CA HT réel MDC PGC hors parapharmacie de l'année N

CA HT réel PGC hors parapharmacie de l'année N
(Exprimé en pourcentage arrondi à deux chiffres après la virgule)

2. Calcul de l'évolution du poids du CAHT réel MDC hors parapharmacie
o Calcul du poids de l'année N :

CA HT réel MDC PGC hors parapharmacie de l'année N

CA HT réel PGC hors parapharmacie de l'année N
(Exprimé en pourcentage arrondi à deux chiffres après la virgule)

o Calcul du poids de l'année N-1 :

CA HT réel MDC PGC hors parapharmacie de l'année N-1

CA HT réel PGC hors parapharmacie de l'année N-1
(Exprimé en pourcentage arrondi à deux chiffres après la virgule)

o Evolution du poids de CAHT MDC hors parapharmacie :

Poids de l'année N – poids de l'année N-1.

La valeur distribuée variera en fonction de la performance du magasin concerné.

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

La valeur distribuée sera calculée sur la moyenne des montants atteint sur le critère concerné par l'ensemble des magasins entrant dans le champ d'application du présent accord pour la période considérée soit l'année civile.

II.2.3 – CAS PARTICULIER DES MAGASINS QUI PASSERAIENT CARREFOUR « PLANET » EN COURS D'ANNEE CIVILE POUR LE CALCUL DE L'INTERESSEMENT

Dans le cadre de la réinvention de l'hypermarché, la direction de Carrefour Hypermarché France a décidé de transformer certains hypermarchés en « Carrefour Planet ».

La « réinvention » et le « remodling » de ces magasins nécessite une période incompressible de travaux de 11 à 14 semaines environ qui peuvent perturber le flux client et par conséquence le chiffre d'affaires du magasin concerné.

Afin de ne pas impacter les résultats de l'intéressement et de neutraliser la période de travaux des magasins concernés par la réinvention de l'hypermarché, il

23
10
PF

est convenu, en accord avec les partenaires sociaux, d'appliquer les critères et règles ci-après :

Concernant :

▪ **Le taux de satisfaction client**

L'intéressement à distribuer est déterminé par la grille 2 jointe en annexe 2 au présent accord.

Le montant maximum déterminé par cette grille ne pourra être supérieur à 300 euros par année civile.

La valeur distribuée correspondra au montant le plus favorable entre le montant de la prime obtenu au niveau du magasin et le montant de prime obtenu au niveau du siège.

Rappel : Le montant de prime obtenu au niveau du siège sera calculée sur la moyenne des montants atteint sur le critère concerné par l'ensemble des magasins entrant dans le champ d'application du présent accord pour la période considérée soit l'année civile.

II.2.4 – MODALITES DE CALCUL DE L'INTERESSEMENT :

Le montant de l'intéressement résultant des calculs exposés ci-dessus sera individualisé, selon les modalités suivantes :¹

- ⇒ Pour les salariés à temps partiel : un prorata des heures contractuelles augmentées des heures complémentaires réalisées sur l'exercice sera effectué par rapport à la durée conventionnelle du travail.
- ⇒ Pour tous les salariés : un prorata de leur temps de présence sur l'exercice considéré sera effectué.

Sont assimilées à du temps de présence, tels que définis par la convention collective Carrefour, les périodes d'absences pour les raisons suivantes : congés payés, congés pour événements familiaux, jours de repos supplémentaires, heures de délégation, formation économique, sociale et syndicale, formation effectuée à la demande de l'employeur, repos compensateur légal et exercice des fonctions de conseiller prud'homal.

Concernant les absences pour congé de maternité ou d'adoption, congé de paternité, absences consécutives à un accident du travail (excepté les accidents de trajets), ou à une maladie professionnelle, pour lesquelles la rémunération visée à l'article II.2.2 A sera reconstituée fictivement conformément aux dispositions de la convention collective Carrefour, elles sont également assimilées à du temps de présence.

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

La grille 1 indique une valeur de l'intéressement collectif exprimé en pourcentage du salaire annuel brut de chaque salarié bénéficiaire.

AD 11 AF

Les grilles 2, 3, indiquent, une valeur de l'intéressement collectif exprimé en Euros pour un salarié à temps complet et présent toute l'année.
Pour les salariés entrés ou sortis en cours d'année ainsi que pour les salariés à temps partiel, il sera pratiqué une proratisation. Il en sera de même pour les salariés sortis ou rentrés en cours d'année ou non présents sur l'année pour cause de suspension de contrat de travail (congé parental, congé sabbatique, congé sans solde...).

En cas de mutation d'un salarié au cours de l'année considérée, les droits sont attribués au prorata du temps de présence passé dans chaque établissement.

Pour les salariés à temps complets, les heures supplémentaires seront prises en compte dans la limite du temps plein.

Article II.3 – PLAFONNEMENT DE L'INTERESSEMENT

Plafond global : Le montant global des sommes distribuées aux salariés bénéficiaires ne doit pas dépasser 20% du total des salaires bruts versés à l'ensemble des salariés au cours de l'exercice au titre duquel est calculé l'intéressement.

Plafond individuel : Le montant des sommes attribuées à un même salarié, au titre d'un même exercice, ne peut excéder une somme égale à la moitié du plafond annuel de sécurité sociale sur la période de référence.

Lorsque le salarié n'a pas accompli une année entière de présence dans l'établissement, ce plafond est égal à la somme des plafonds mensuels correspondants.

Article II.4 – VERSEMENT DE L'INTERESSEMENT

Le montant net de l'intéressement acquis individuellement fera l'objet d'un paiement dans la 1^{ère} quinzaine du mois de mars suivant chaque exercice considéré.

Ainsi, pour les années 2011, 2012 et 2013, l'intéressement sera calculé sur l'année civile soit du 1^{er} janvier au 31 décembre de l'année considérée.

Chaque versement fera l'objet d'une fiche distincte du bulletin de paie, rappelant les règles essentielles de répartition, le résultat global de l'intéressement, son montant moyen et la part revenant à chaque salarié bénéficiaire en application du présent accord avec précision le précompte des prélèvements obligatoires.

En cas de départ de l'entreprise, le salarié bénéficiaire devra faire connaître à l'employeur l'adresse à laquelle le montant de l'intéressement collectif devra lui être transmis et l'informer de ses éventuels changements d'adresse.

Si le salarié ne peut être atteint, les sommes dues au titre de l'intéressement seront tenues à sa disposition par l'entreprise pendant une durée d'un an à compter de la date limite de versement.

Passé ce délai, ces sommes sont remises à la Caisse des Dépôts et Consignations où l'intéressé peut les réclamer jusqu'au terme de la prescription trentenaire.

SB
Avec 12
AF

Article II.5 – PLAN D'EPARGNE GROUPE ET PERCO

Tout salarié bénéficiaire pourra affecter tout ou partie de l'intéressement net lui revenant au Plan d'Epargne Groupe Carrefour ou au Plan d'Epargne Retraite Collectif (PERCO).

Si cette affectation intervient dans les quinze jours, les sommes correspondantes sont exonérées d'impôt sur le revenu dans la limite d'un montant égal à la moitié du plafond annuel moyen de la Sécurité Sociale.

Le versement est abondé dans les conditions fixées par le règlement du Plan d'Epargne Groupe Carrefour ou du Plan d'Epargne Retraite Collectif (PERCO).

Article II.6 – REGIME FISCAL ET SOCIAL

A la date de signature du présent accord, les sommes ainsi allouées au titre du présent accord d'intéressement ne sont pas assujetties aux cotisations de sécurité sociale, aux régimes de retraite, d'assurance chômage, de contribution à l'effort de construction, de taxe d'apprentissage et de formation professionnelle continue, tant pour la part patronale que pour la part salariale. Seules la contribution sociale généralisée (C.S.G.) et la contribution de remboursement de la dette sociale (C.R.D.S.) sont prélevées en fonction de la législation en vigueur.

Elles sont par contre soumises à l'impôt sur le revenu des personnes physiques, sauf affectation au plan d'épargne entreprise.

Article II.7 - INFORMATION DES SALARIES ET DES INSTANCES REPRESENTATIVES ET CONTROLE

Article II.7.1 INFORMATION INDIVIDUELLE

Lors de la conclusion de son contrat de travail, le salarié reçoit un livret d'épargne salariale présentant l'ensemble des dispositifs d'épargne salariale proposé par la société.

Chaque bénéficiaire reçoit une note l'informant de la conclusion du présent accord et donnant toutes précisions utiles, notamment sur les modalités de calcul et de répartition de l'intéressement.

L'accord pourra également être affiché afin que chaque salarié puisse facilement en prendre connaissance.

A la date de la répartition de l'intéressement, chaque salarié reçoit un document distinct du bulletin de paie mentionnant le montant de l'enveloppe d'intéressement distribuable, le montant moyen perçu par les bénéficiaires et le montant des droits individuels, ainsi que les retenues opérées au titre de la CSG et de la CRDS.

Cette fiche comporte en annexe une note rappelant les règles de calcul et de répartition prévues à l'accord.

Par ailleurs, en cas de départ de l'entreprise, le salarié bénéficiaire devra faire connaître à l'employeur, l'adresse à laquelle le montant de l'intéressement devra être transmis.

SB
13
AF

Lorsque le salarié ne peut être joint à la dernière adresse indiquée par lui, les sommes auxquelles il peut prétendre seront tenues à sa disposition par l'employeur pendant une durée d'un an à compter de la date limite du versement de l'intéressement.

Passé ce délai, ces sommes seront remises à la Caisse des Dépôts et Consignations, où l'intéressé, ou le cas échéant ses ayants-droits, pourra les réclamer jusqu'au terme de la prescription trentenaire.

Article II.7.2 INFORMATION COLLECTIVE ET CONTROLE

L'ensemble des parties signataires engagent les établissements à mettre en œuvre mensuellement une information propre à animer l'accord d'Intéressement.

Après l'arrêt définitif des comptes, chaque Comité Central d'Entreprise ou Comité d'entreprise des sociétés signataires recevra toutes les informations nécessaires sur les éléments de calcul des résultats globaux retenus pour la mise en œuvre du présent accord.

Le procès-verbal de la réunion sera transmis à chaque comité d'établissement ou, à défaut, aux délégués du personnel, en temps utile, en vue de la réunion au cours de laquelle leur seront soumises les informations se rapportant aux résultats de l'établissement intervenant dans le calcul de l'Intéressement.

Un procès verbal de la réunion de chaque Comité Central d'Entreprise ou Comité d'entreprise et le procès-verbal de la réunion du Comité d'établissement feront l'objet d'un affichage dans chaque établissement.

Chaque salarié recevra les éléments de calculs individuels des sommes lui revenant.

Article II.8 – MODIFICATION DE L'ENVIRONNEMENT JURIDIQUE DE L'ACCORD

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

De même, la remise en cause des exonérations fiscales, sociales, patronales, en vigueur à la date de conclusion de l'accord, entraînera l'imputation des charges sociales ou fiscales nouvelles à payer sur l'intéressement dû au personnel.

Dans les deux cas visés aux deux paragraphes ci-dessus, le montant des sommes nouvellement mises à la charge de l'entreprise (charges sociales ou fiscales comprises) viendront en diminution du résultat issu de la formule du calcul de l'intéressement visé ci-après.

Article II.9 – REGLEMENT DES LITIGES

En cas de contestation, le Comité d'établissement, le Comité d'entreprise ou le Comité Central d'Entreprise concerné sera saisi en vue d'une éventuelle conciliation.

Si le litige persiste après que la Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelles a donné son avis, la juridiction compétente pourra être saisie.

Signature et date :
SIB
A 14
RF

TITRE 3 : DISPOSITIONS FINALES

Article III.1 – DUREE DE L'ACCORD

Le présent accord est conclu pour la durée de trois exercices annuels (2011/2012/2013). Il prendra effet à compter du 1er janvier 2011 et prendra fin le 31 décembre 2013.

Au terme de chaque exercice ou en cas de contestation sérieuse, les parties signataires se rencontreront pour examiner le fonctionnement de l'accord et de juger de l'opportunité de sa révision.

Article III.2 - REVISION DE L'ACCORD

Le présent accord pourra être révisé pendant la période d'application, par avenant conclu entre les parties signataires au cas où ses modalités de mise en œuvre n'apparaîtraient plus conformes aux principes ayant servi de base à son élaboration, en particulier en cas de changement des structures ou de modifications législatives ou réglementaires.

Si l'avenant est conclu avant l'expiration de la première moitié de la période de calcul, il prendra effet sur le calcul applicable à la période en cours.

S'il est conclu postérieurement à cette période, il prendra effet à compter de la période suivante.

Cette disposition ne concerne pas les avenants de mise en conformité demandés par l'administration.

La révision éventuelle de l'accord d'intéressement pendant sa période d'application fera l'objet d'un avenant déposé à la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi, compétente, dans les 15 jours de sa signature.

Article III.3 – ADHESION

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

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

Article III.4 – DENONCIATION DE L'ACCORD

L'accord peut être dénoncé par commun accord des parties signataires et dans la même forme que sa conclusion.

Si la dénonciation intervient :

SD
15
RF

- dans les six premiers mois de l'exercice, elle prendra effet sur le calcul applicable à l'exercice en cours,
- postérieurement à cette période, elle prendra effet à compter du premier exercice ouvert postérieurement à la dénonciation.

La dénonciation doit être notifiée et déposée auprès de la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi, compétente dans un délai de quinze jours à compter de sa signature.

Article III.5 – DEPOT ET PUBLICITE

Le présent accord a été soumis pour avis :

- au Comité Central d'Entreprise des sociétés :
 - CARREFOUR HYPERMARCHES S.A.S,
 - CONTINENT 2001
 - SOGARA FRANCE,
 - CARCOOP FRANCE,
 - GML FRANCE,
 - HYPARLO S.A.
- Au Comité d'Entreprise des sociétés,
 - RIOM Distribution,
 - Société Nouvelle Sogara,
 - Carrefour Formation Hypermarchés France,
 - La Ciotat Distribution,
 - Perpignan Distribution,

Un exemplaire signé du présent accord sera remis à chaque organisation syndicale au niveau du groupe de sociétés relevant de la convention collective d'entreprises CARREFOUR. Le présent accord sera diffusé dès sa signature dans l'ensemble des établissements concernés.

Conformément à la loi, le présent accord sera déposé en deux exemplaires à la DIRRECTE Ile de France, délégation territoriale de l'Essonne (un exemplaire original signé par courrier et un exemplaire par courrier électronique), ainsi qu'un exemplaire au Conseil de Prud'hommes d'EVRY.

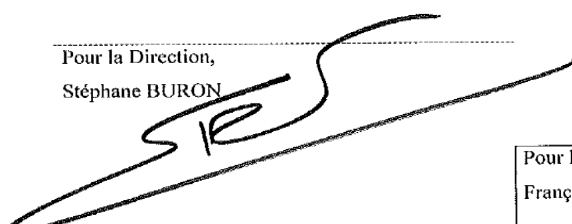
Le présent accord est fait en nombre suffisant pour remise à chacune des parties signataires.

Fait à EVRY, le 30 juin 2011

ST
AD 16
RF

CONVENTION COLLECTIVE D'ENTREPRISE CARREFOUR
Réactualisée Juillet 2012

Pour la Direction,
Stéphane BURON



Pour la Confédération Autonome du Travail (C.A.T.) François RIGOLETTI
Pour la Fédération des Services (C.F.D.T.) Serge CORFA
Pour la Confédération Française Des Travailleurs Chrétiens (C.F.T.C.) Sylvie DEBBA
Pour le Syndicat National CFE-CCF de l'Encadrement du groupe Carrefour (SNEC C.F.E. / C.G.C. Agro) Thierry FARAUT
Pour la Confédération Générale Du Travail (C.G.T.) Claudette MONTOYA
Pour la Fédération Générale Des Travailleurs De L'agriculture, De L'alimentation, Des Tabacs Et Allumettes – Force Ouvrière (F.G.T.A. / F.O.) André-Denis TERZO

17
RF
AG
SP
VB

**LISTE DES SOCIETES
ET DES ETABLISSEMENTS
ENTRANT DANS LE CHAMP
D'APPLICATION
DE L'ACCORD
D'INTERESSEMENT
2011-2012-2013**

SB
ADT 18
TS
F 78
RF

LISTE DES ETABLISSEMENTS

Magasin	Société Juridique	Adresse
AIRE SUR LA LYS	CONTINENT 2001	Centre Commercial Val de Lys 62120 AIRES SUR LA LYS
AIX EN PROVENCE	CARREFOUR HYPERMARCHES France	C.C la Pioline BP 11 13545 AIX EN PROVENCE CEDEX
ALENCON	CARREFOUR HYPERMARCHES France	Rue d'Alençon BP 82 61003 ALENCON CEDEX
AMIENS	CARREFOUR HYPERMARCHES France	ZAC Vallée Saint Ladre 80085 AMIENS CEDEX 2
ANGERS GRAND MAINE	CARREFOUR HYPERMARCHES France	C.C Grand Maine rue du Grand Lyaunay 49000 ANGERS
ANGERS SAINT SERGE	CARREFOUR HYPERMARCHES France	Bld Gaston Ramon BP 3003 49017 ANGERS CEDEX 01
ANGLET	SOGARA France	C.C BAB 2 BP 415 64604 ANGLET CEDEX
ANGOULINS	SOGARA France	route de Rochefort 17690 ANGOULINS
ANNECY	CARREFOUR HYPERMARCHES France	134, avenue de Genève BP 2236 74009 ANNECY CEDEX
ANTIBES	CARREFOUR HYPERMARCHES France	Chemin de Saint Claude 06606 ANTIBES
ARMENTIERES	CONTINENT 2001	26 Rue Aristide Briand 59280 ARMENTIERES
ATHIS MONS	CARREFOUR HYPERMARCHES France	180, route nationale 7 BP 310 91200 ATHIS-MONS
AUCHY LES MINES	CONTINENT 2001	Centre Commercial Porte des Flandres 62138 AUCHY LES MINES
AULNAY SOUS BOIS	CARREFOUR HYPERMARCHES France	Zone de Parinor secteur n° 2 93606 AULNAY SOUS BOIS

ADP
RF
S
A

LISTE DES ETABLISSEMENTS

Magasin	Société Juridique	Adresse
AVIGNON	CARREFOUR HYPERMARCHES France	ZI de Courtine BP 1059 84097 AVIGNON CEDEX 9
BARENTIN	CARREFOUR HYPERMARCHES France	C.C Le Mesnil Roux 76360 BARENTIN
BEUCAIRE	CONTINENT 2001	Lieu dit Genestet CD 999 BP 126 30302 BEUCAIRE
BEGLES	SOGARA France	Les Rives d'Arcins centre commercial régional 33323 BEGLES CEDEX
BERCK	CONTINENT 2001	940 Avenue de Verdun 62600 BERCK
BERCY	CARREFOUR HYPERMARCHES France	C.C Bercy II , place de l'europe 94227 CHARENTON LE PONT Cedex
BESANCON / CHALEZEULE	CARREFOUR HYPERMARCHES France	ZC Besançon-Est BP 58967 25022 BESANCON CEDEX 4
BESANCON / VALENTIN	CARREFOUR HYPERMARCHES France	C.C Valentin, BP3045 25046 BESANCON CEDEX
BOISSEUIL	SOGARA France	route de Toulouse 87220 BOISSEUIL
BOURG EN BRESSE	CARCOOP France	avenue Charles de Gaulle BP 3 01000 BOURG EN BRESSE CEDEX
BOURGES	CARREFOUR HYPERMARCHES France	Chaussée de la Chappe 18000 BOURGES
BREST	CARREFOUR HYPERMARCHES France	126, Bld de Plymouth 29603 BREST CEDEX
CAEN - CÔTE DE NACRE	CARREFOUR HYPERMARCHES France	Route de Côte de Nacre 14000 CAEN
CALAIS NIVOY	CARREFOUR HYPERMARCHES France	Avenue Guynemer BP 19 62101 CALAIS CEDEX

AF 53

LISTE DES ETABLISSEMENTS

Magasin	Société Juridique	Adresse
CALAIS COQUELLES	CARREFOUR HYPERMARCHES France	Cité de l'Europe Boulevard de Kent 62231 COQUELLES
CARREFOUR FORMATION Hypermarchés France	CARREFOUR FORMATION Hypermarchés France	Les templiers - BP 133 - 2085 Route des Colles 06903 SOPHIA ANTIPOLIS
CARRE SENART	CARREFOUR HYPERMARCHES France	Allée du préambule 77563 LIEUSAINTE Cédex
CHALON SUR SAONE NORD	GML France	144, route de Paris 71100 CHALON SUR SAONE
CHALON SUR SAONE SUD	GML France	rue Thomas Dumorey BP 66 71103 CHALON SUR SAONE CEDEX
CHALONS EN CHAMPAGNE	CARREFOUR HYPERMARCHES France	C.C Croix Dampierre 51036 CHALONS SUR MARNE CEDEX
CHAMBERY / BASSENS	CARREFOUR HYPERMARCHES France	21, rue Centrale 73000 BASSENS
CHAMBERY / CHAMNORD	CARREFOUR HYPERMARCHES France	C.C chamnord 1097, avenue des Landiers 73000 CHAMBERY
CHAMBOURCY	CARREFOUR HYPERMARCHES France	RN 13 BP 15 78240 CHAMBOURCY
CHAMPS SUR MARNE	CARREFOUR HYPERMARCHES France	Avenue des pyramides 77420 CHAMPS SUR MARNE
CHARLEVILLE-MEZIERES	CARREFOUR HYPERMARCHES France	C.C La Croisette 08000 CHARLEVILLE-MEZIERES
CHARTRES	CARREFOUR HYPERMARCHES France	ZUP de la Madeleine BP 849 28000 CHARTRES
CHÂTEAU THIERRY	CONTINENT 2001	37 Avenue d'Essomes 02408 CHÂTEAU THIERRY
CHÂTEAUNEUF LES MARTIGUES	CARREFOUR HYPERMARCHES France	Route Nationale 568 13220 CHATEAUNEUF LES MARTIGUES

ADD AF SB

LISTE DES ETABLISSEMENTS

Magasin	Société Juridique	Adresse
CHÂTEAUROUX	CARREFOUR HYPERMARCHES France	Rue Philippe Gaultier 36032 CHÂTEAUROUX
CHELLES	CARREFOUR HYPERMARCHES France	RN 34 Avenue du Gendarme Casterman 77508 CHELLES CEDEX
CHERBOURG	CARREFOUR HYPERMARCHES France	Quai de l'Entrepôt 50108 CHERBOURG
CHOLET	CARREFOUR HYPERMARCHES France	Route d'Angers Rond Point des Pagannes 49300 CHOLET
CLAYE SOUILLY	CARREFOUR HYPERMARCHES France	Route Nationale 3 BP 70 77413 CLAYE SOUILLY CEDEX
COLLEGIEN	CARREFOUR HYPERMARCHES France	Avenue du Général de Gaulle 77090 COLLEGIEN
CONDE SUR L'ESCAUT	CARREFOUR HYPERMARCHES France	Avenue de la Liberté BP 19 59163 CONDE SUR L'ESCAUT
CRECHES SUR SAONE	GML France	C.C ces Bouchardes route nationale 6 71680 CRECHES SUR SAONE
CRETEIL SOLEIL	CARREFOUR HYPERMARCHES France	C.C Régional Créteil Soleil BP 119 94012 CRETEIL
DENAIN	CARCOOP France	Rue de Vilars 59220 DENAIN
DIJON	CARREFOUR HYPERMARCHES France	C.C de la toison d'or route de langres BP67809 21078 DIJON CEDEX
DIRECTION EXECUTIVE HYPERMARCHES France	CARREFOUR HYPERMARCHES France	ZAE Saint Guénault 1 rue Jean Mermoz Courcouronnes - BP 75 91002 EVRY CEDEX
DOUAI / FLERS	CARCOOP France	Route Nationale 43 59128 FLERS EN ESCREBIEUX
DRAGUIGNAN	CONTINENT 2001	ZI Saint Hermentaire 83300 DRAGUIGNAN

LISTE DES ETABLISSEMENTS

Magasin	Société Juridique	Adresse
DRANCY	CARREFOUR HYPERMARCHES France	82 rue saint stenay 93700 DRANCY
ECULLY	CARREFOUR HYPERMARCHES France	C.C du Perollier BP 180 69132 ECULLY CEDEX
EPERNAY	CONTINENT 2001	13 Quai de la Marne 51200 EPERNAY
EPINAL	CARREFOUR HYPERMARCHES France	33 rue du Saut le Cerf 88025 EPINAL Cedex
ETAMPES	CARREFOUR HYPERMARCHES France	Avenue bonneveaux près base de loisirs 91150 ETAMPES
EVREUX	CARREFOUR HYPERMARCHES France	route nationale 13 Guichanville 27930 EVREUX
EVRY	CARREFOUR HYPERMARCHES France	C.C Evry II Courrier d'entreprise 200 91022 EVRY CEDEX
FECAMP	CONTINENT 2001	Rue C. Leborgne 76400 FECAMP
FEURS	HYPARLO	Route de St Etienne RN 82 BP 76 42110 FEURS
FLINS SUR SEINE	CARREFOUR HYPERMARCHES France	C.D 14 Route renault BP 8 78410 FLINS SUR SEINE
FOURMIES	CARREFOUR HYPERMARCHES France	ZA La Marlière Rue Th. Legrand 59610 FOURMIES
FRANCHEVILLE	HYPARLO	Avenue du Chater BP 59 69340 FRANCHEVILLE
GENNEVILLIERS	CARREFOUR HYPERMARCHES France	21-23 rue Louis Calmel BP 69 92231 GENNEVILLIERS CEDEX
GIVORS	CARREFOUR HYPERMARCHES France	C.C Givors 69702 GIVORS CEDEX



LISTE DES ETABLISSEMENTS

Magasin	Société Juridique	Adresse
GRENOBLE / ECHIROLLES	CARREFOUR HYPERMARCHES France	Voie n° 24 - Villeneuve BP 108 38431 ECHIROLLES CEDEX
GRENOBLE / MEYLAN	CARREFOUR HYPERMARCHES France	1, boulevard des Alpes 38246 MEYLAN CEDEX
GRUCHET LA VALASSE	CARREFOUR HYPERMARCHES France	Route de Lillebonne 76210 GRUCHET LA VALASSE
GUERET	HYPARLO	46, Avenue d'Auvergne BP 65 23002 GUERET
GUINGAMP	CARREFOUR HYPERMARCHES France	Centre Commercial Rond-Point Kennedy 22200 GUINGAMP
HAZEBROUCK	CONTINENT 2001	Centre Commercial la Creule 59190 HAZEBROUCK
HEROUVILLE	CARREFOUR HYPERMARCHES France	C.C Saint Clair, BP 135 14204 HEROUVILLE ST CLAIR CEDEX
IVRY SUR SEINE	CARREFOUR HYPERMARCHES France	C.C Bord de Seine 10, rue westermeyer 94204 IVRY SUR SEINE
LA CHAPELLE ST LUC	CONTINENT 2001	Centre Commercial Chantereigne 10600 LA CHAPELLE ST LUC
LA CIOTAT	LA CIOTAT DISTRIBUTION	Quartier de Virebelle Chemin du Puits Brunet 13600 LA CIOTAT
LA ROCHE SUR YON	CARREFOUR HYPERMARCHES France	Sodisor Les Platanes 85000 LA ROCHE SUR YON
LA VILLE DU BOIS	CARREFOUR HYPERMARCHES France	5 rue de la Croix Saint Jacques 91620 LA VILLE DU BOIS
LABEGE	SOGARA France	Voie Innopole n° 1 BP 100 31318 LABEGE CEDEX
LAON	CONTINENT 2001	ZAC Ile de France BP 60 02000 LAON

RF
ADE
SD

LISTE DES ETABLISSEMENTS

Magasin	Société Juridique	Adresse
LATTES	CARREFOUR HYPERMARCHES France	route de Carnon BP25 34970 LATTES
LAVAL	CARREFOUR HYPERMARCHES France	46, av du Maréchal de Lattre de Tassigny BP 0235 53002 LAVAL CEDEX
LE MANS	CARREFOUR HYPERMARCHES France	309, avenue Georges Durand 72019 LE MANS CEDEX
LES ULIS	CARREFOUR HYPERMARCHES France	C.C les ulis II BP 69 91942 LES ULIS CEDEX
LESCAR	SOGARA France	BP 319 64233 LESCAR CEDEX
L'HAY LES ROSES	CARREFOUR HYPERMARCHES France	81/97 avenue du Général de Gaulle 94240 L'HAY LES ROSES
LIBOURNE	SOCIETE NOUVELLE SOGARA - SNS	Route de Castillon 33500 LIBOURNE
LIEVIN	CARCOOP France	Rue Marie Liétard BP 119 62802 LIEVIN CEDEX
LILLE	CARREFOUR HYPERMARCHES France	CARREFOUR EURAILLE 1 Centre Commercial 59777 EURAILLE
LIMAY	CONTINENT 2001	RN 190 78520 LIMAY
L'ISLE ADAM	CARREFOUR HYPERMARCHES France	Le Grand Val ZAC du Pont des Rayons 95290 L'ISLE ADAM
L'ISLE D'ABEAU	GML France	ZAC Saint Hubert BP 168 38081 L'ISLE D'ABEAU CEDEX
LOMME	CARREFOUR HYPERMARCHES France	130 rue Grand Brut BP129 59461 LOMME CEDEX
LORIENT	CONTINENT 2001	2 Rue Miller 56100 LORIENT


LISTE DES ETABLISSEMENTS

Magasin	Société Juridique	Adresse
LORMONT	SOGARA France	C.C les 4 Pavillons BP 7 33306 LORMONT CEDEX
LYON / LA PART DIEU	CARREFOUR HYPERMARCHES France	C.C Part Dieu rue du Docteur Bouchut 69431 LYON CEDEX 3
MARSEILLE BONNEVEINE	CARREFOUR HYPERMARCHES France	124, avenue de Hambourg BP 26 13266 MARSEILLE CEDEX 8
MARSEILLE GRAND LITTORAL	CARREFOUR HYPERMARCHES France	Grand Littoral 13463 MARSEILLE CEDEX 16
MARSEILLE LE MERLAN	CARREFOUR HYPERMARCHES France	avenue Prosper Mérimée BP 154 13307 MARSEILLE CEDEX 14
MAUBEUGE	CARREFOUR HYPERMARCHES France	Quartier de l'Epinette 59600 MAUBEUGE
MERIGNAC	SOGARA France	route du Cap Ferret BP 96 33701 MERIGNAC
MONT SAINT AIGNAN	CARREFOUR HYPERMARCHES France	Centre Commercial ZAC de la Vatine BP 55 76131 MONT SAINT AIGNAN CEDEX
MONDEVILLE 2	CARREFOUR HYPERMARCHES France	ZAC de l'Etoile BP 543 14125 MONDEVILLE CEDEX
MONTEREAU	CONTINENT 2001	Boulevard Diderot - Surveillée 77130 MONTEREAU
MONTESSEON	CARREFOUR HYPERMARCHES France	280 Avenue Gabriel Perri BP 67 78367 MONTESSEON CEDEX
MONTIGNY	CARREFOUR HYPERMARCHES France	RN 14 66 Boulevard Bordier 95370 MONTIGNY LES CORMEILLES
MONTLUCON	HYPARLO	Quai Ledru Rollin BP 3250 03106 MONTLUCON
MONTREUIL	CARREFOUR HYPERMARCHES France	280, rue de Paris 93556 MONTREUIL CEDEX

[Signature]

RF

SS *ADF* *FF*

LISTE DES ETABLISSEMENTS

Magasin	Société Juridique	Adresse
MOULINS	CARCOOP France	BP 709 03007 MOULINS CEDEX
MULHOUSE	CARREFOUR HYPERMARCHES France	Rue de Berne BP 147 68613 ILLZACH CEDEX
NANTES / BEAUJOIRE	CARREFOUR HYPERMARCHES France	C.C BP 52926 44329 NANTES CEDEX 3
NANTES / BEAULIEU	CARREFOUR HYPERMARCHES France	C.C Beaulieu 9, rue Gaétan Rondeau 44062 NANTES CEDEX 2
NEVERS/ MARZY	CARREFOUR HYPERMARCHES France	Route de Fourchambault BP 75 58180 MARZY
NICE / LINGOSTIERE	CARREFOUR HYPERMARCHES France	R.N 202 - route de Digne BP 3029 06201 NICE CEDEX 3
NICE / T.N.L	CARREFOUR HYPERMARCHES France	rue de Roquebillière C.C T.N.L 06357 NICE CEDEX 4
NIMES OUEST	CARREFOUR HYPERMARCHES France	405 chemin bas de Montpellier BP 7039 30910 NIMES CEDEX 2
NIMES SUD	CARREFOUR HYPERMARCHES France	route d'Arles 30000 NIMES
NIORT	SOGARA France	Boulevard de l'Atlantique BP 3008 79012 NIORT CEDEX
NOISY LE GRAND	CARREFOUR HYPERMARCHES France	C.C Régional des arcades 93193 NOISY LE GRAND
OLLIOULES	CARREFOUR HYPERMARCHES France	55 Chemin de la Bouyère BP 254 83196 OLLIOULES
ORANGE	HYPARLO	Route des Jonquières BP 203 84107 ORANGE CEDEX
ORLEANS / PLACE D'ARC	CARREFOUR HYPERMARCHES France	3, rue Saint Yves BP 5209 45052 ORLEANS CEDEX 01

[Signature]

RF

53 *AD=* *FF*

LISTE DES ETABLISSEMENTS


Magasin	Société Juridique	Adresse
ORMESSON	CARREFOUR HYPERMARCHES France	85 route de Provins RN 4 94436 CHENNEVIERES SUR MARNE
PAIMPOL	CARREFOUR HYPERMARCHES France	Rue Raymond Pellier 22500 PAIMPOL
PARIS AUTEUIL	CARREFOUR HYPERMARCHES France	1/3, Avenue du Général Sarrail 75016 PARIS
PERPIGNAN CLAIRA	CARREFOUR HYPERMARCHES France	BP 15 66531 CLAIRA CEDEX
PERPIGNAN ROUSSILLON	PERPIGNAN DISTRIBUTION	Château Roussillon Route de Canet 66028 PERPIGNAN Cédex
PONTAULT-COMBAULT	CARREFOUR HYPERMARCHES France	Route Nationale 4 77346 PONTAULT-COMBAULT CEDEX
PORT DE BOUC	CARREFOUR HYPERMARCHES France	Route Nationale Fos Martigues 13110 PORT DE BOUC
PORTET SUR GARONNE	SOGARA France	bld de l'Europe 31126 PORTET SUR GARONNE
PUGET SUR ARGENS	CARREFOUR HYPERMARCHES France	RN 7 BP 1 83486 PUGET SUR ARGENS CEDEX
QUETIGNY	CARREFOUR HYPERMARCHES France	Avenue de Bourgogne 21800 QUETIGNY
QUIMPER	CARREFOUR HYPERMARCHES France	Pont de Poulguinan 29196 QUIMPER
RAMBOUILLET	CARREFOUR HYPERMARCHES France	C.C du Bel Air R.N 10 78513 RAMBOUILLET CEDEX
REIMS CERNAY	CARREFOUR HYPERMARCHES France	2/16 route de Cernay BP 2766 51067 REIMS
REIMS TINQUEUX	CARREFOUR HYPERMARCHES France	Route Nationale 31 51430 TINQUEUX

[Signature]

RF
S.13
7/15
ff

LISTE DES ETABLISSEMENTS

Magasin	Société Juridique	Adresse
RENNES / ALMA	CARREFOUR HYPERMARCHES France	C.C Alma 1, avenue du Canada BP 1436 35015 RENNES
RENNES / CESSON	CARREFOUR HYPERMARCHES France	ZA la Rigoudière 35510 RENNES
RIOM	RIOM DISTRIBUTION	Centre Commercial Riom Sud Avenue de Clermont 63200 RIOM MENETROL
ROANNE (MABLY)	HYPARLO	Rue Jean de la Fontaine MABLY 42300 ROANNE
ROSNY SOUS BOIS	CARREFOUR HYPERMARCHES France	C.C Rosny II Avenue Gal de Gaulle 93117 ROSNY SOUS BOIS
RUNGIS/ BELLE EPINE	CARREFOUR HYPERMARCHES France	C.C Belle Epine 170 94531 RUNGIS CEDEX
SAINT ANDRE LES VERGERS	CARREFOUR HYPERMARCHES France	Carrefour BP 17 10123 ST ANDRE LES VERGERS
SAINT BRICE	CARREFOUR HYPERMARCHES France	Avenue Robert Schumann 95350 SAINT BRICE SOUS FORET
SAINT BRIEUC	CARREFOUR HYPERMARCHES France	route nationale 12 22360 LANGUEUX
SAINT CLEMENT DE RIVIERE	CARREFOUR HYPERMARCHES France	route de Ganges 34980 ST CLEMENT DE RIVIERE
SAINT DENIS	CARREFOUR HYPERMARCHES France	C.C la Basilique 93207 SAINT DENIS CEDEX
SAINT EGREVE	HYPARLO	1 Rue des Abattoirs 38120 SAINT EGREVE
SAINT HERBLAIN	CARREFOUR HYPERMARCHES France	Bld de la Baule BP 195 44802 ST HERBLAIN CEDEX
SAINT JEAN DE VEDAS	CARREFOUR HYPERMARCHES France	BP 229 34434 SAINT DE VEDAS CEDEX


 RF
 1705
 08

LISTE DES ETABLISSEMENTS


Magasin	Société Juridique	Adresse
SAINT MALO	CARREFOUR HYPERMARCHES France	Centre Commercial La Madeleine 35400 SAINT MALO
SAINT POL SUR MER	CARCOOP France	C.C. St Pol ZAC des Jardins 59430 SAINT POL SUR MER
SAINT QUENTIN EN YVELINES	CARREFOUR HYPERMARCHES France	C.C Régional St Quentin Ville 78885 SAINT QUENTIN EN YVELINES
SAINTE GENEVIEVE DES BOIS	CARREFOUR HYPERMARCHES France	139, route de Corbell BP 97 91702 SAINT GENEVIEVE DES BOIS
SALAISE SUR SANNE	HYPARLO	165 Route Nationale 7 38150 SALAISE SUR SANNE
SALLANCHES	HYPARLO	1751, Avenue de Genève BP 75 74702 SALLANCHES CEDEX
SANNOIS	CARREFOUR HYPERMARCHES France	3 rue de la Horionne 95118 SANNOIS CEDEX
SARAN	CARREFOUR HYPERMARCHES France	2601 route nationale 20 45770 SARAN
SARTROUVILLE	CARREFOUR HYPERMARCHES France	C.C du plateau rue Maurice Thorez 78500 SARTROUVILLE
SEGNY	HYPARLO	Centre Commercial Segny 2 BP 75 01170 GEX
SENS MAILLOT	CARREFOUR HYPERMARCHES France	C.C. Route de Maillot 89100 SENS
SENS VOULX	CONTINENT 2001	Route de Voulx 89100 SENS
SERVICE APRES-VENTE ILE DE France	CARREFOUR HYPERMARCHES France	7, rue des malines ZI Les Malines 91000 EVRY
SERVICE APRES-VENTE MEDITERRANEE	CARREFOUR HYPERMARCHES France	n° 18, 3ème Avenue, BP 118 ZI des Estroublans 13743 VITROLLES CEDEX






LISTE DES ETABLISSEMENTS

Magasin	Société Juridique	Adresse
SERVICE APRES-VENTE NATIONAL	CARREFOUR HYPERMARCHES France	7, rue des malines ZI Les Malines 91000 EVRY
SERVICE APRES-VENTE OUEST	CARREFOUR HYPERMARCHES France	7, rue Vaucanson 49100 ANGERS
SERVICE APRES-VENTE RHONE ALPES	CARREFOUR HYPERMARCHES France	13, rue de l'attre de Tassigny 69330 MEYSIEU
SERVICE APRES-VENTE SUD OUEST	CARREFOUR HYPERMARCHES France	3, avenue du Bois Vert ZI du Bois Vert 31120 PORTET SUR GARONNE
SETE / BALARUC	CARREFOUR HYPERMARCHES France	route de Sète BP 2 34540 BALARUC LE VIEUX
SEVRAN	CARREFOUR HYPERMARCHES France	C.C. Beau Sevran Route des petits ponts 93270 SEVRAN
SOYAUX	SOGARA France	C.C. du Rendez-vous BP 31 16800 SOYAUX
ST MARTIN AU LAERT	CONTINENT 2001	Centre Commercial Val de Aa 62500 SAINT MARTIN
STAINS	CARREFOUR HYPERMARCHES France	80, Bld Maxime Gorki 93240 STAINS
THIERS	HYPARLO	Zac La Varenne 63300 THIERS
THIONVILLE	CARREFOUR HYPERMARCHES France	Rue du Maillet BP 199 57104 THIONVILLE
TOULON / GRAND VAR	CARREFOUR HYPERMARCHES France	C.C Grand Var Avenue de l'Université 83160 LA VALETTE
TOULON / MAYOL	CARREFOUR HYPERMARCHES France	C.C Mayol rue du Murier 83000 TOULON
TOULOUSE / PURPAN	SOGARA France	36-54 route de Bayonne 31076 TOULOUSE CEDEX


 18F
 AD
 23


LISTE DES ETABLISSEMENTS

Magasin	Société Juridique	Adresse
TOURS - SAINT PIERRE DES CORPS	CARREFOUR HYPERMARCHES France	Centre Commercial Les Atlantes 37705 SAINT PIERRE DES CORPS CEDEX
TOURVILLE-LA-RIVIERE	CARREFOUR HYPERMARCHES France	2, avenue Gustave Picard 76410 TOURVILLE-LA-RIVIERE
TRANS EN PROVENCE	CARREFOUR HYPERMARCHES France	RN 555 83720 TRANS EN PROVENCE
UZES	CONTINENT 2001	ZAM Pont des Charettes 30700 UZES
VALENCIENNES	CARREFOUR HYPERMARCHES France	ZAC d'Aulnoy 59326 AULNOY LES VALENCIENNES
VANNES	CARREFOUR HYPERMARCHES France	Route d'Auray "Le Fourchene" 56006 VANNES
VAULX EN VELIN	HYPARLO	236, Avenue Fr. Roosevelt Les 7 chemins 69517 VAULX EN VELIN CEDEX
VENETTE	CARREFOUR HYPERMARCHES France	ZAC de Venette 6, avenue de l'Europe 60200 VENETTE
VENISSIEUX	CARREFOUR HYPERMARCHES France	136, Bld Joliot Curie BP 75 69633 VENISSIEUX
VILLABE	CARREFOUR HYPERMARCHES France	Route de Villoison 91814 CORBEIL CEDEX
VILLEJUIF	CARREFOUR HYPERMARCHES France	RN 7 67/68 avenue Stalingrad 94807 VILLEJUIF CEDEX
VILLEURBANNE	CARREFOUR HYPERMARCHES France	145, rue Anatole France 69628 VILLEURBANNE CEDEX
VILLIERS EN BIERE	CARREFOUR HYPERMARCHES France	Route Nationale 7 BP 23 77195 DAMMARIE LES LYS
VITROLLES	CARREFOUR HYPERMARCHES France	quartier du Griffon RN 113 BP 2 13741 VITROLLES CEDEX

Handwritten signatures and initials:
A large stylized signature, possibly "RF", and other initials are present in the bottom right corner of the page.

LISTE DES ETABLISSEMENTS

Magasin	Société Juridique	Adresse
WASQUEHAL	CARREFOUR HYPERMARCHES France	Avenue du Grand Cottignies BP 59 59290 WASQUEHAL CEDEX
Les établissements suivants sont rattachés à la DEHF (siège)		
Ecole Carrefour Centre de Recrutement		

 ADT
RF
SD RF

Grilles 2011



Direction des relations sociales

[Signature]

RF
SS

AS
FE

Part Nationale

GRILLE CA et EBIT DA Evolution du CAHT hors carburant

	< 100 %	100,0%	100,5%	101,0%	101,5%	102,0%
4,6%	0,75	0,75	0,85	0,90	0,95	1,00
4,4%	0,65	0,75	0,75	0,85	0,90	0,95
3,8%	0,60	0,65	0,75	0,75	0,85	0,90
3,4%	0,50	0,60	0,65	0,75	0,75	0,85
2,8%	0,40	0,50	0,60	0,65	0,75	0,75
2,1%	0,35	0,40	0,50	0,60	0,65	0,75
1,5%	0,30	0,35	0,40	0,50	0,60	0,65
1,1%	0,15	0,30	0,35	0,40	0,50	0,60
0,5%	0,15	0,15	0,30	0,35	0,40	0,50

%
d'EBIT
DA

Exemple : si le CA HT hors carburant réalisé de 2011 des hypermarchés carrefour est égal au CA HT prévu de l'année 2011 soit 100% et que le résultat de l'EBIT DA correspond à 2.1% du CAHT hors carburant en 2011, alors la part nationale distribuée sera de 0.40% et chaque salarié touchera 0.40% de sa rémunération annuelle brute sur ce critère.

Décembre



Carrefour

Direction des relations sociales

Part Magasin Parcours Client

Evolution des clients insatisfaits N-1 et N

Grille Enquête SET

Evolution taux vs N-1 insatisfaits									
-5%	-3%	-2%	-1%	0%	1%	2%	3%	4%	
100,00	100,00	100,00	150,00	150,00	200,00	250,00	300,00	300,00	
50,00	75,00	100,00	100,00	150,00	150,00	200,00	250,00	300,00	
25,00	50,00	75,00	100,00	150,00	150,00	150,00	200,00	250,00	
0,00	25,00	50,00	75,00	100,00	100,00	150,00	150,00	200,00	

Taux de clients satisfaits	90%
	80%
	70%
	60%

Exemple : Magasin « X »

Taux de clients insatisfaits fin décembre 2010 = 8%

Taux de clients insatisfaits fin décembre 2011 = 6% soit une réduction du taux d'insatisfait de 2%.

Taux de client satisfaits fin décembre 2011 = 84%

Montant atteint sur le critère du parcours client = 200 euros pour un salarié à temps complet et présent toute l'année.

Décembre



Carrefour

Direction des relations sociales

Part Magasin MDC

Grille MDC 2011

Poids de MDC de l'année N

Evolution du Poids de MDC N - N-1	Poids de MDC de l'année N											
	inf 21%	21%	22%	23%	24%	25%	26%	27%	28%	29%	30%	31%
1%	60,00	80,00	100,00	120,00	140,00	160,00	180,00	200,00	200,00	200,00	200,00	200,00
0,5	40,00	60,00	80,00	100,00	120,00	140,00	160,00	180,00	200,00	200,00	200,00	200,00
0	20,00	40,00	60,00	80,00	100,00	120,00	140,00	160,00	180,00	200,00	200,00	200,00
-0,5	0,00	20,00	40,00	60,00	80,00	100,00	120,00	140,00	160,00	180,00	200,00	200,00
-1	0,00	0,00	20,00	40,00	60,00	80,00	100,00	120,00	140,00	160,00	180,00	200,00

Exemple : Magasin « X »

Poids de MDC fin décembre 2011 = 28%

Taux de MDC fin décembre 2010 = 27% soit une évolution du taux de MDC de 1%.

Montant atteint sur le critère du Poids de MDC dans le CA HT PGC hors parapharmacie = 200 euros pour un salarié à temps complet et présent toute l'année.

Décembre



Carrefour

Direction des relations sociales

TITRE 3 – CONTRAT DE TRAVAIL

ARTICLE 3-1 RECLASSEMENT DU SALARIE DEVENU PHYSIQUEMENT INAPTE A SON EMPLOI..	92
ARTICLE 3-2 ABSENCES POUR MALADIE OU ACCIDENT.....	92
ARTICLE 3-3 PREAVIS ET RECHERCHE D'EMPLOI.....	92
ARTICLE 3-4 PRIORITE DE REEMBAUCHAGE.....	93
ARTICLE 3-5 REPRISE DE L'ANCIENNETE DES SALARIES EN CONGES PARENTAUX.....	93

TITRE 3 – CONTRAT DE TRAVAIL

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

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

En cas de reclassement à un poste de classification inférieure à l'emploi précédemment occupé le salarié se voit maintenir, sous la forme d'une indemnité compensatrice, un salaire de base égal au salaire de base correspondant à son emploi initial.

En cas de reclassement sur une base horaire différente de la précédente, cette indemnité compensatrice est modifiée proportionnellement et bénéficiera des augmentations négociées en réunion paritaire Carrefour.

ARTICLE 3-2 Absences pour maladie ou accident

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

La garantie d'emploi est portée à :

- six mois après trois ans,
 - sept mois après cinq ans,
 - huit mois après sept ans,
 - dix mois après dix ans,
 - douze mois après douze ans,
 - quinze mois après quinze ans
- d'appartenance à l'entreprise.

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

Il ne pourra être procédé au licenciement d'un salarié atteint d'une affection grave et de longue durée jusqu'à ce qu'il soit déclaré définitivement inapte au travail ou qu'il ait atteint l'âge de la retraite à taux plein.

Cette affection grave et de longue durée doit être reconnue comme telle par la sécurité sociale conformément au décret n° 86-1380 du 31 décembre 1986 (article D 322-1 du Code de la Sécurité Sociale).

ARTICLE 3-3 Préavis et recherche d'emploi

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

ARTICLE 3-4 Priorité de réembauchage

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

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

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

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

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

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

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

TITRE 4 – CONGES PAYES ET ABSENCES

ARTICLE 4-1 CONGES PAYES ET JOURS DE REPOS SUPPLEMENTAIRES	96
4-1.1 PERIODE DE PRISE DE CONGES	96
4-1.2 CONGES PAYES D'ANCIENNETE.....	97
4-1.3 PRISE EN COMPTE DES CONTRAINTES FAMILIALES DANS LE POSITIONNEMENT DES CONGES....	97
ARTICLE 4-2 ABSENCES AUTORISEES POUR CIRCONSTANCES DE FAMILLE.....	97
4-2.1 DISPOSITIONS VENANT EN COMPLEMENT DE LA CONVENTION COLLECTIVE DE BRANCHE.....	97
4-2.2 DISPOSITION SE SUBSTITUANT A LA CONVENTION COLLECTIVE DE BRANCHE	98
ARTICLE 4-3 ABSENCES PARENTALES	98
ARTICLE 4-4 VALORISATION DES JOURS D'ABSENCES.....	98
ARTICLE 4-5 PROTECTION DE LA MATERNITE ET EDUCATION DES ENFANTS.....	99
4-5.1 AMENAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL	99
4-5.2 COMPLEMENT DE SALAIRE.....	99
4-5.3 AUTORISATION D'ABSENCES POUR VISITES PRENATALES.....	99
ARTICLE 4-6 COMPTE EPARGNE TEMPS (ACCORD A DUREE DETERMINEE DU 1 ^{ER} JUIN 2009 AU 31 MAI 2014)	100
4-6.1 LE COMPTE EPARGNE TEMPS.....	100
4-6.1.1 CONDITION D'ADHESION.....	100
4-6.1.2 ALIMENTATION DU COMPTE	100
4-6.1.2.1 TRAITEMENT DE LA FIN DE PERIODE.....	100
4-6.1.2.2 DROITS POUVANT ETRE CREDITES	101
4-6.1.3 MODALITES DE DECOMPTE.....	101
4-6.1.4 UTILISATION DU COMPTE	102
4-6.1.4.1 UTILISATION SOUS FORME DE CONGES.....	102
4-6.1.4.2 UTILISATION POUR CONVENANCE PERSONNELLE.....	102
4-6.1.4.3 CONGES LIES A LA FAMILLE.....	102
4-6.1.4.4 L'UTILISATION DU C.E.T. POUR LE RACHAT DES COTISATIONS ASSURANCE VIEILLESSE	103
4-6.1.4.5 L'UTILISATION DU C.E.T. POUR ALIMENTER LE PEG OU LE PERCO.....	103
4-6.1.4.6 L'UTILISATION DU C.E.T. SOUS FORME MONETAIRE.....	103
4-6.1.5 SITUATION DU SALAIRE PENDANT LA PERIODE DE PRISE DE JOURS AU TITRE DU COMPTE EPARGNE TEMPS	103
4-6.1.6 INDEMNISATION DU CONGE.....	104
4-6.1.7 GESTION DES DROITS A COMPTE EPARGNE TEMPS ET MAITRISE DU PASSIF SOCIAL	104
4-6.2 LE CONGE DE FIN DE CARRIERE.....	104
4-6.2.1 CONDITION D'ADHESION.....	104

4-6.2.2	ALIMENTATION DU CONGE	104
4-6.2.3	MODALITES DE DECOMPTE.....	105
4-6.2.4	CONGE DE FIN DE CARRIERE A TEMPS COMPLET.....	105
4-6.2.4.1	UTILISATION DU COMPTE.....	105
4-6.2.4.2	SITUATION DU SALARIE PENDANT LA PERIODE DE PRISE DE JOURS.....	105
4-6.2.5	CONGE DE FIN DE CARRIERE A TEMPS PARTIEL POUR LES EMPLOYES ET LES AGENTS DE MAITRISE	106
4-6.2.5.1	UTILISATION DU COMPTE.....	106
4-6.2.5.2	SITUATION DU SALARIE EMPLOYE OU AGENT DE MAITRISE PENDANT LA PERIODE DE PRISE DE JOURS	106
4-6.2.5.2.1	POUR LA PARTIE TRAVAILLEE	106
4-6.2.5.2.2	POUR LA PARTIE NON TRAVAILLEE ENTRANT DANS LE CADRE DU CONGE DE FIN DE CARRIERE.....	106
4-6.2.6	DEPART DE L'ENTREPRISE.....	106
4-6.2.6.1	DEPART DE L'ENTREPRISE A L'ISSUE DU CONGE DE FIN DE CARRIERE.....	106
4-6.2.6.1.1	INDEMNITES DE DEPART A LA RETRAITE	106
4-6.2.6.1.2	INDEMNITES DE LICENCIEMENT	107
4-6.2.6.2	DEPART DE L'ENTREPRISE PENDANT LE CONGE DE FIN DE CARRIERE.....	107
4-6.2.6.2.1	CAS DU CONGE FIN DE CARRIERE A TEMPS COMPLET.....	107
4-6.2.6.2.2	CAS DU CONGE FIN DE CARRIERE A TEMPS PARTIEL POUR LES EMPLOYES ET LES AGENTS DE MAITRISE	107
4-6.3	DISPOSITIONS COMMUNES.....	107
4-6.3.1	COMMUNICATION ET INFORMATIONS DESTINES AUX BENEFICIAIRES DU PRESENT ACCORD	107
4-6.3.2	PROTECTION SOCIALE COMPLEMENTAIRE.....	108
4-6.3.3	TRANSFERT ET LIQUIDATION DES DROITS.....	108
4-6.3.4	RETOUR ANTICIPE DU SALARIE.....	108
4-6.3.5	REGIME FISCAL ET SOCIAL DES INDEMNITES COMPENSATRICES	108
4-6.3.5.1	REGIME SOCIAL.....	108
4-6.3.5.2	REGIME FISCAL.....	108
4-6.3.6	TRANSFERT DES DROITS	109
4-6.3.7	CESSATION DU C.E.T.	109
4-6.3.7.1	CESSATION DU C.E.T. A LA DEMANDE DU SALARIE.....	109
4-6.3.7.2	AUTRES CAUSES DE CESSATION DU C.E.T.	109
4-6.3.7.2.1	RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL	109
4-6.3.7.2.2	DECES DU SALARIE.	109
4-6.4	DUREE ET PRISE D'EFFET.....	110

ARTICLE 4-7 PARTICIPATION DES JEUNES A LA JOURNEE DE PREPARATION A LA DEFENSE NATIONALE	110
--	-----

TEXTE NON CODIFIE..... 111

EXTRAIT DE L'AVENANT A L'ACCORD D'ENTREPRISE SUR LA MODIFICATION DES DATES DE PRISE DE CONGES PAYES LEGAUX ET CONGES CONVENTIONNELS DU 25 FEVRIER 2011. ..	111
---	-----

TITRE 4 – CONGES PAYES ET ABSENCES

ARTICLE 4-1 Congés payés et jours de repos supplémentaires

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

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

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

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

L'ordre des départs en congés payés légaux et en congés conventionnels est porté à la connaissance du personnel par affichage au plus tôt le 15 octobre et au plus tard le 31 octobre. Concernant les salariés qui auraient été empêchés de prendre leurs congés planifiés avant le 1er septembre, pour quel que motif que ce soit, une nouvelle planification pourra intervenir au plus tard le 1er septembre dans le respect des dispositions légales en vigueur.

Les souhaits des salariés sur le positionnement des congés payés légaux et des congés conventionnels se feront sur un formulaire commun à l'ensemble des établissements. Ce formulaire devra être remis par le salarié à son supérieur hiérarchique entre le 1er Août et le 15 septembre (pour la première fois en 2011). Un exemplaire du formulaire signé par la hiérarchie sera remis au salarié après accord sur le positionnement des congés précités et avant l'affichage.

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

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

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

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

4-1.1 Période de prise de congés

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

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

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

Les magasins dits saisonniers sont les suivants : Antibes, Nice Lingostière, Toulon Grand Var, Toulon Mayol, Montpellier Lattes, Sète Balaruc, Perpignan, Anglet, Angoulins, Saint Briec, Calais.
Cette liste pourra être complétée des établissements de même nature qui viendraient à être créés ou intégrés juridiquement.

Cette disposition s'applique au 1er janvier 2000.

4-1.2 Congés payés d'ancienneté

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

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

La Direction s'engage à prendre en compte les contraintes liées aux familles monoparentales ou divorcées dans les positionnements des congés en tenant compte des décisions de justice fixant la garde de l'enfant à l'un ou l'autre des parents pendant les vacances scolaires.

Dans ce contexte, les salariés concernés seront prioritaires sur la prise de leurs congés pendant les vacances scolaires.

Il est toutefois précisé que cette disposition vient en complément des dispositions prévues par la Convention collective Carrefour pour les salariés ayant à leur foyer un ou plusieurs enfants scolarisés et ne saurait dès lors priver ces derniers du bénéfice des dispositions qui leur sont applicables.

ARTICLE 4-2 Absences autorisées pour circonstances de famille

Tout salarié aura droit, sur justification, aux congés exceptionnels pour mariage de l'intéressé, même si le mariage est célébré pendant le congé annuel payé. Le congé supplémentaire sera attribué en tenant compte des nécessités du service, avant l'expiration de l'année de référence en cours.

Les dispositions de l'alinéa précédent sont étendues aux salariés ayant conclu un Pacte Civil de Solidarité (PACS).

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

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

4-2.1 Dispositions venant en complément de la Convention Collective de Branche

Mariage :

mariage d'un frère ou d'une sœur : 1 jour ouvré,

mariage d'un frère ou d'une sœur de son conjoint ou de son(sa) concubin(e) : 1 jour ouvré.

Décès :

décès du père, de la mère, du beau père, de la belle mère, d'un beau-fils ou d'une belle-fille : 1 jour ouvré supplémentaire,

décès du père, de la mère, d'un grand parent, d'un frère ou d'une sœur de son (sa) concubin(e) : 1 jour ouvré.

Déménagement

déménagement du salarié : 1 jour ouvré.

4-2.2 Disposition se substituant à la Convention collective de Branche

Décès du conjoint ou du (de la) concubin(e) ou d'un enfant du salarié :

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 :

- absence autorisée de 9 jours ouvrés sans perte de salaire,
- 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.

Un certificat de concubinage sera fourni au Service Paie par le salarié absent pour circonstances de famille en raison d'un événement touchant son (sa) concubin(e) ou un membre de la famille de son (sa) concubin(e).

Les dispositions de l'alinéa précédent applicables au « concubin » sont étendues à la personne ayant conclu avec le salarié un Pacte Civil de Solidarité (PACS).

ARTICLE 4-3 Absences parentales

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.

En cas d'hospitalisation du conjoint ou du concubin et sur production d'un justificatif, le salarié peut obtenir une autorisation d'absence pour la première journée d'hospitalisation.

La disposition de l'alinéa précédent applicable au « concubin » est étendue à la personne ayant conclu avec le salarié un Pacte Civil de Solidarité (PACS).

Cette absence n'entraîne pas de perte de salaire dans la limite d'une journée par année civile.

ARTICLE 4-4 Valorisation des jours d'absences

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

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

4-5.1 Aménagement du temps de travail

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

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

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

4-5.2 Complément de salaire

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

- | | |
|--|--------------------|
| ➔ pour les deux premiers enfants | |
| ✓ sans condition d'ancienneté | 12 semaines à 100% |
| ✓ après un an d'ancienneté | 16 semaines à 100% |
| ➔ à partir du troisième enfant | |
| ✓ après un an d'ancienneté | 26 semaines à 100% |
| ➔ pour les naissances multiples après un an d'ancienneté | |
| ✓ pour la naissance de jumeaux | 34 semaines à 100% |
| ✓ pour la naissance de triplés ou plus | 46 semaines à 100% |

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

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

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

4-5.3 Autorisation d'absences pour visites prénatales

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

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

La valorisation de cette absence correspondra à :

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

ARTICLE 4-6 Compte Epargne Temps (accord à durée déterminée du 1^{er} juin 2009 au 31 mai 2014)

Pour le présent article le champ d'application est le suivant :

Les sociétés CARREFOUR HYPERMARCHÉS SAS ; SOGARA France ; CARCOOP France ; GML France ; CARREFOUR Formation Hypermarchés France ; S.N.S. ; LA CIOTAT Distribution ; PERPIGNAN Distribution ; CONTINENT 2001 ; RIOM Distribution ; HYPARLO ; CARREFOUR Marchandises Internationales ; CARREFOUR Management ; CARREFOUR Europe.

Les congés pour convenance personnelle viennent accompagner la réduction du temps de travail en offrant aux salariés une opportunité nouvelle d'organisation et de flexibilité de leur temps personnel, et de leur activité professionnelle.

Par ailleurs, les cadres de l'entreprise bénéficient d'une latitude suffisante pour organiser leur temps de travail et la planification de l'ensemble de leurs repos et congés payés. Cependant la mission des cadres peut les amener à prendre en considération, dans la gestion de leur temps, des impératifs professionnels non prévisibles.

Carrefour entend néanmoins que les jours de repos et de congés payés soient effectivement pris.

C'est pourquoi les congés pour convenance personnelle pourront donc être utilisés soit :

- dans le cadre du Compte Epargne Temps
- dans le cadre du Congé de Fin de Carrière

Les présentes dispositions se substituent à celles antérieures relatives au compte épargne temps, étant précisé que les droits présents sur les compteurs ouverts antérieurement à la signature du présent accord restent acquis.

4-6.1 Le compte épargne temps

4-6.1.1 Condition d'adhésion

Sous réserve d'une ancienneté minimale de un an, tout salarié peut, sur la base du strict volontariat, ouvrir un compte épargne temps sous réserve d'en faire la demande écrite.

4-6.1.2 Alimentation du compte

4-6.1.2.1 Traitement de la fin de période

- *pour les employés et les agents de maîtrise*

A l'issue de la période annuelle de décompte (définie au 5-3.1.1 du Titre 5 de la Convention Collective d'Entreprise Carrefour), les droits restants font l'objet d'un traitement de fin de période. Le résultat de ce traitement donnera lieu, si le salarié le souhaite, à l'alimentation du C.E.T.

- *pour les cadres*

Seuls les cadres de niveau 7, peuvent être crédités des jours travaillés excédentaires, ou débités des jours déficitaires constatés en fin de période annuelle de décompte (définie au 5-3.1.1 du Titre 5 de la Convention Collective d'Entreprise Carrefour) .

4-6.1.2.2 Droits pouvant être crédités

Le compteur du Compte Epargne Temps ne peut en aucun cas être négatif.

Outre les droits issus du traitement de la fin de période tels que définis au 4-6.1.2.1 du présent Titre 4 peuvent également être crédités :

- ⇒ les jours de repos supplémentaires,
- ⇒ les jours de congés d'ancienneté,
- ⇒ les jours de congés de fractionnement,
- ⇒ les jours d'habillage
- ⇒ les congés payés au-delà du congé principal de 4 semaines, dans la limite de 6 jours ouvrables par an,
- ⇒ la prime de vacances, soit l'équivalent de 13 jours ouvrables pour les cadres, 11 jours ouvrés pour les employés et agents de maîtrise
- ⇒ la prime de fin d'année, soit l'équivalent de 26 jours ouvrables pour les cadres, 22 jours ouvrés pour les employés et agents de maîtrise
- ⇒ tout ou partie des sommes issues de l'épargne salariale,

dans les limites prévues par la loi et les dispositions conventionnelles en vigueur.

Le salarié souhaitant créditer son compte C.E.T. de la prime de vacances devra en faire la demande au plus tard dans la première quinzaine du mois qui précède son versement.

Le C.E.T. est impérativement alimenté :

- par un nombre entier de jours de congés et de repos **ouvrés** pour les employés et les agents de maîtrise, dans la limite de 10 jours par an, sous réserve du respect des limites légales relatives aux jours de congés payés soit 6 jours ouvrables maximum.

- par un nombre de jours de congés et de repos **ouvrables** pour les cadres, dans la limite de 22 jours par an, sous réserve du respect des limites légales relatives aux jours de congés payés soit 6 jours ouvrables maximum.

Il est précisé que les salariés qui se trouveront en arrêt maladie en fin de période annuelle de décompte, conserveront les mêmes droits que les autres salariés concernant le placement des jours sur le C.E.T.

En toute hypothèse, le nombre maximum de jours épargnés ne pourra excéder les limites absolues suivantes :

- 50 jours ouvrés pour les employés et les agents de maîtrise,
- 110 jours ouvrables pour les cadres.

Dès lors que cette limite sera atteinte, et à l'exclusion des congés payés placés sur le C.E.T., dans la limite de 6 jours ouvrables par an, aucune nouvelle alimentation ne pourra intervenir avant que tout ou partie des droits épargnés aient été utilisés dans les conditions prévues au 4-6.1.4 du présent titre 4.

4-6.1.3 Modalités de décompte

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

- ouvrés pour les employés et les agents de maîtrise
- ouvrables pour les cadres.

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

4-6.1.4 Utilisation du compte

En cas d'utilisation du compte sous forme de congés quel qu'en soit le motif et pour une durée inférieure ou égale à 30 jours le salarié sera assuré de retrouver son poste de travail à son retour.

4-6.1.4.1 Utilisation sous forme de congés

Le déblocage de tout ou partie du compte en vue de prendre un congé dans le cadre du compte épargne temps est ouvert sous réserve d'un délai de prévenance fixé à 2 mois. Le départ en congé peut être reporté par l'employeur pour une période maximale de 2 mois.

Ce déblocage est limité à :

- pour les employés et les agents de maîtrise, à 50 jours par période de 5 ans et n'est possible que par semaine entière de 5 jours ouvrés.
- pour les cadres, à 110 jours par période de 5 ans et n'est possible que par semaine entière de 6 jours ouvrables.

Cette période de 5 ans démarre dès que le crédit du salarié est positif, le déblocage peut s'effectuer dès l'année suivante.

En cas de compte inférieur à 6 jours ouvrables, le positionnement de jours du compte épargne temps doit être associé à d'autres droits afin de positionner une semaine entière.

Lors de l'utilisation du C.E.T., les jours prélevés dans le compte seront, dans l'ordre, pris sur les congés payés, sur les congés d'ancienneté, sur les congés de fractionnement versés dans le compte, puis sur les jours de repos supplémentaires, et enfin sur les éléments de salaire.

4-6.1.4.2 Utilisation 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.

La demande de congé doit être formulée 2 mois avant la date de départ effective 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 secteur ou de service). Ce délai de 2 mois pourra toutefois être réduit avec l'accord du responsable hiérarchique du salarié.

Cette période peut être accolée à des congés payés.

Parmi les congés pour convenance personnelle, le salarié peut utiliser ses droits pour un congé de longue durée : congé individuel de formation, congé pour création d'entreprise, congé de solidarité internationale, congé sabbatique.

Les règles d'acceptation liées aux nécessités du service sont celles applicables au régime juridique du congé demandé.

4-6.1.4.3 Congés liés à la famille

Le salarié peut utiliser ses droits affectés sur le Compte Epargne Temps pour un congé lié à la famille : congé parental d'éducation, un congé de soutien familial, un congé de solidarité familiale, un congé de présence parentale, ...

Les règles d'acceptation liées aux nécessités du service sont celles applicables au régime juridique du congé demandé.

4-6.1.4.4 L'utilisation du C.E.T. pour le rachat des cotisations assurance vieillesse

Le salarié peut utiliser ses droits affectés sur le Compte Epargne Temps pour procéder au rachat de cotisations d'assurance vieillesse, rachat d'années incomplètes ou de période d'étude dans les conditions prévues par la législation en vigueur (article L. 351-14-1 du code de la sécurité sociale issue de la loi du 21 août 2003 portant réforme des retraites).

4-6.1.4.5 L'utilisation du C.E.T. pour alimenter le PEG ou le PERCO

Le salarié peut utiliser ses droits affectés sur le Compte Epargne Temps pour alimenter le PEG ou le PERCO, conformément à l'accord de Plan d'Epargne Groupe conclu le 28 juin 2007 et à l'accord de Plan d'Epargne pour la Retraite (PERCO), conclu le 28 juin 2007.

4-6.1.4.6 L'utilisation du C.E.T. sous forme monétaire

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

- Décès du conjoint ou du cosignataire d'un pacte civil de solidarité, ou des enfants,
- Invalidité totale ou partielle du salarié, reconnue par la sécurité sociale,
- Invalidité du conjoint ou du cosignataire d'un pacte civil de solidarité, reconnue par la sécurité sociale,
- 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,
- Catastrophe naturelle.

La monétisation ne pourra en aucun cas porter sur les jours épargnés au titre de la 5^{ème} semaine de congés payés.

Le déblocage exceptionnel est autorisé dans la limite de :

-10 jours **ouvrés** par an pour les employés et les agents de maîtrise,
-10 jours **ouvrables** par an pour les cadres,
sauf en cas de surendettement où il pourra être porté à 30 jours (ouvrés ou ouvrables selon le cas).

Dans ces hypothèses, le déblocage est réalisé à la demande du salarié, à condition d'en faire la demande dans le délai de 2 mois suivant l'événement correspondant et sur présentation d'un justificatif.

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

4-6.1.5 Situation du salarié pendant la période de prise de jours au titre du compte épargne temps

Pendant cette période de congés indemnisés, le contrat de travail du salarié est suspendu et ce dernier se trouve alors dans la situation suivante :

- la durée de congé indemnisé entre dans le calcul de l'ancienneté,
- la période indemnisée est considérée comme un temps de travail effectif au regard des droits à l'intéressement, à la participation et à l'acquisition des droits à congés payés
- la maladie ou l'accident n'interrompt pas le versement de l'indemnité et ne prolonge pas la durée du congé,
- les cotisations de retraite sont maintenues sur la base du salaire reconstitué.
- le salarié reste soumis au respect de l'obligation de réserve et de loyauté.

Cependant pour les périodes de congés indemnisées inférieures ou égales à 1 mois, le contrat du salarié ne sera pas suspendu.

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.

4-6.1.6 Indemnisation du congé

Le congé est rémunéré mensuellement, sous forme d'une indemnité correspondant au salaire que le salarié perçoit au moment de son départ en congé, dans la limite du nombre de jours épargnés. Cette indemnité est calculée par application du taux du salaire journalier au nombre de jours épargnés calculé sur la base de la rémunération applicable au moment de la liquidation de l'épargne.

Les sommes versées pendant la prise des différentes formes de congés rentrent dans l'assiette de calcul des charges sociales et fiscales.

4-6.1.7 Gestion des droits à Compte Epargne Temps et maîtrise du passif social

Afin de limiter les risques liés à l'évolution du passif social des sociétés entrant dans le champ d'application du présent accord, les parties conviennent de limiter:

- pour les employés et les agents de maîtrise, à 50 jours le nombre de jours ouvrés pouvant être épargnés à l'initiative du salarié,
- pour les cadres, à 110 jours le nombre de jours ouvrables pouvant être épargnés à l'initiative du salarié.

Les congés payés placés sur le C.E.T. au-delà du congé principal de 4 semaines dans la limite de 6 jours ouvrables par an, ne rentrent pas dans l'appréciation de ce plafond de 50 ou 110 jours, selon le cas.

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.

4-6.2 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 avant leur départ ou leur mise à la retraite.

4-6.2.1 Condition d'adhésion

Sous réserve d'une ancienneté minimale de un an, tout salarié âgé d'au moins 50 ans peut, sur la base du strict volontariat, ouvrir un compte de congé de fin de carrière.

4-6.2.2 Alimentation du congé

Le Congé de Fin de Carrière est alimenté dans les mêmes conditions que le Compte Epargne Temps, telles que définies au 4-6.1.2 du Titre 4 de la convention collective d'entreprise.

Les jours de congés pouvant être épargnés chaque année devront être positionnés soit dans le Compte Epargne Temps, soit dans le Congé de Fin de carrière, au choix du salarié.

Par ailleurs, le salarié ayant souhaité ouvrir un Congé de Fin de Carrière et répondant aux conditions d'adhésion visée au 4-6.1.1 du Titre 4 de la convention collective d'entreprise, peut également demander à transférer tout ou partie de ses droits acquis au titre du Compte Epargne temps, dans son compte Congé de Fin de Carrière.

Sous réserve des dispositions au 4-6.1.7 du Titre 4 de la convention collective d'entreprise relatives à la gestion du passif social, le plafond de 50 jours ouvrés pour les employés et les agents de maîtrise, ou de 110 jours ouvrables pour les cadres, pouvant être épargnés à l'initiative du salarié dans le cadre du Compte Epargne de Temps, ne s'applique pas aux collaborateurs de plus de 50 ans concernés par la préparation d'un congé de fin de carrière.

4-6.2.3 Modalités de décompte

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

-ouvrés pour les employés et les agents de maîtrise,

-ouvrables pour les cadres.

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

4-6.2.4 Congé de fin de Carrière à temps complet

4-6.2.4.1 Utilisation du compte

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

Le salarié concerné doit en demander le bénéfice par écrit au moins 6 mois avant le début du congé. Ce délai pourra toutefois être réduit avec l'accord du responsable hiérarchique du salarié.

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

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

Les dispositions relatives au Congé de Fin de Carrière ne se cumulent pas avec celles de l'accord d'entreprises Carrefour relatives aux salariés seniors.

4-6.2.4.2 Situation du salarié pendant la période de prise de jours

Pendant cette période de congés indemnisés, le contrat de travail du salarié est suspendu et ce dernier se trouve alors dans la situation suivante :

- la durée de congé indemnisé entre dans le calcul de l'ancienneté,
- la période indemnisée est considérée comme un temps de travail au regard des droits à l'intéressement, à la participation, et à l'acquisition des droits à congés payés,
- la maladie ou l'accident n'interrompt pas le versement de l'indemnité et ne prolonge pas la durée du congé,
- le salarié bénéficiaire percevra pendant la durée du congé de fin de carrière une indemnité mensuelle,
- le salarié reste soumis au respect de l'obligation de réserve et de loyauté.

Lors de la prise du congé, l'entreprise convertit les jours ouvrés pour les employés et les agents de maîtrise, ouvrables pour les cadres, acquis par le salarié en un nombre équivalent de jours ouvrés. Cette conversion équivaut à un abondement de l'entreprise de 16,66 %.

L'indemnisation journalière du congé de fin de carrière est égale au salaire journalier brut de base (1/22ème du salaire mensuel brut de base) que percevait l'intéressé pour un jour travaillé avant son départ en congé de fin de carrière. Pour les cadres, cette indemnisation s'applique également par dérogation aux dispositions relatives à la rémunération de l'encadrement.

4-6.2.5 Congé de fin de carrière à temps partiel pour les employés et les agents de maîtrise

4-6.2.5.1 Utilisation du compte

Lorsqu'il précède le Congé de Fin de Carrière, le congé dans le cadre du Compte Epargne Temps pourra être pris en complément d'un temps partiel, sur la base d'une organisation fixée d'un commun accord par les parties sous forme d'un avenant au contrat de travail. Dans ce cas, le contrat de travail n'est pas suspendu.

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

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

Le salarié concerné doit en demander le bénéfice par écrit au moins 6 mois avant le début du congé.

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

Les dispositions relatives au Congé de Fin de Carrière ne se cumulent pas avec celles de l'accord d'entreprises Carrefour relatives aux salariés seniors.

4-6.2.5.2 Situation du salarié employé ou agent de maîtrise pendant la période de prise de jours

Pendant cette période de congé de fin de carrière à temps partiel, le salarié se trouve alors dans la situation suivante :

4-6.2.5.2.1 Pour la partie travaillée

Tous les éléments composant la rémunération du salarié sont proratisés en fonction de la nouvelle base horaire contractuelle de travail, y compris l'indemnité compensatrice.

4-6.2.5.2.2 Pour la partie non travaillée entrant dans le cadre du congé de fin de carrière

- la période indemnisée est considérée comme un temps de travail au regard des droits à l'intéressement, à la participation, et à l'acquisition des droits à congés payés,
- la maladie ou l'accident n'interrompt pas le versement de l'indemnité et ne prolonge pas la durée du congé,
- Le salarié bénéficiaire percevra pendant la durée du congé de fin de carrière une indemnité mensuelle.

L'indemnisation journalière du congé de fin de carrière est égale au salaire journalier brut de base que perçoit l'intéressé pour un jour travaillé, soit 1/22ème du salaire mensuel de base

4-6.2.6 Départ de l'entreprise

4-6.2.6.1 Départ de l'entreprise à l'issue du Congé de fin de Carrière

4-6.2.6.1.1 Indemnités de départ à la retraite

Au moment de son départ à la retraite, le salarié percevra l'indemnité conventionnelle de départ à la retraite.

Les sommes versées sur le compte de congé de fin de carrière au cours des 12 derniers mois précédant son départ (conformément aux dispositions de 4-6.2.4 du présent Titre 4), seront prises en compte dans son salaire de référence servant au calcul de son indemnité de départ à la retraite.

4-6.2.6.1.2 Indemnités de licenciement

En cas de licenciement, le salarié percevra, si elle est due, l'indemnité conventionnelle calculée sur la base du salaire intégrant les sommes versées sur le compte de congé de fin de carrière au cours des 12 derniers mois précédant son départ (conformément aux dispositions de 4-6.2.4 du présent Titre 4).

4-6.2.6.2 Départ de l'entreprise pendant le congé de fin de carrière

4-6.2.6.2.1 Cas du congé fin de carrière à temps complet

Le salarié étant en suspension de contrat, le cas ne peut pas se produire.

4-6.2.6.2.2 Cas du congé fin de carrière à temps partiel pour les employés et les agents de maîtrise

✓ Indemnités de départ à la retraite

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

De plus, l'indemnité conventionnelle sera calculée sur la base du salaire intégrant les sommes versées sur le compte de congé de fin de carrière au cours des 12 derniers mois précédant son départ (conformément aux dispositions de 4-6.2.5 du présent Titre 4).

✓ Indemnités de licenciement

En cas de licenciement pendant la période de Congés fin de carrière à temps partiel, l'indemnité conventionnelle, si elle est due, sera calculée sur la base du salaire à temps plein reconstitué.

De plus, l'éventuelle indemnité conventionnelle sera calculée sur la base du salaire intégrant les sommes versées sur le compte de congé de fin de carrière au cours des 12 derniers mois précédant son départ (conformément aux dispositions de 4-6.2.5 du présent Titre 4).

4-6.3 Dispositions communes

4-6.3.1 Communication et informations destinés aux bénéficiaires du présent accord

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

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

De plus, afin d'informer les salariés sur leurs droits issus du présent accord, la Direction et les Partenaires conviennent de diffuser une notice explicative et de communiquer auprès des Directeurs de magasins, des Managers de rayons, des Responsables Ressources Humaines, et des membres des CE, sur les dispositions du présent accord.

4-6.3.2 Protection sociale complémentaire

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

4-6.3.3 Transfert et liquidation des droits

Les droits acquis au titre des dispositions de l'Accord d'entreprises Carrefour sont transférés aux comptes adéquats des congés pour convenance personnelle institués par le présent accord.

Les droits à congés capitalisés dans les comptes de congés pour convenance personnelle donnent lieu à une liquidation (chaque journée épargnée étant indemnisée sur la base de 1/22^{ème} du salaire mensuel de base pour les employés et agents de maîtrises et sur la base de 1/26^{ème} du salaire mensuel de base pour les cadres) suivie de la clôture de ces comptes en cas de rupture du contrat de travail ou mutation dans une société du groupe.

4-6.3.4 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, d'un enfant, ou du conjoint marié ou « pacsé ».

Il devra en informer son responsable hiérarchique par lettre recommandée avec accusé de réception ou par courrier remis en mains propres contre décharge.

En cas de retour anticipé, les droits acquis non utilisés sur le C.E.T. sont conservés sur le Compte Epargne Temps.

4-6.3.5 Régime fiscal et social des indemnités compensatrices

4-6.3.5.1 Régime social

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

En revanche, les indemnités compensatrices correspondant aux droits accumulés sur un C.E.T. sont soumises, au moment de leur versement, aux cotisations de sécurité sociale dans les mêmes conditions qu'une rémunération, aux prélèvements assimilés ainsi qu'aux taxes et participations sur les salaires.

Aussi, elles seront assujetties lors de la liquidation du C.E.T., notamment aux cotisations sociales suivantes, à savoir à ce jour :

- CSG et CRDS,
- cotisations d'assurance chômage et d'assurance des créances des salariés,
- taxe d'apprentissage,
- participation-formation continue,
- participation-construction,
- taxe sur les salaires,
- cotisations de retraite complémentaire Agirc et Arrco.

Les droits acquis dans le cadre du C.E.T. sont garantis par l'assurance des créances des salariés.

4-6.3.5.2 Régime fiscal

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

4-6.3.6 Transfert des droits

En cas de mobilité du salarié à l'intérieur du Groupe hors des sociétés entrant dans le champ d'application du présent accord, le compte épargne temps sera transféré vers la société d'accueil dans la mesure où celle-ci aura mis en place un dispositif identique de compte épargne temps.

Pour les salariés bénéficiant, avant leur transfert au sein d'une des sociétés entrant dans le champ d'application du présent accord, d'un compte épargne temps dans une autre société du Groupe CARREFOUR, les jours inscrits à leur crédit dans leur ancien C.E.T. seront automatiquement transférés dans le C.E.T. de la nouvelle société Carrefour concernée par le champ d'application du présent accord. Dans ce cas, si les jours placés dans le C.E.T. de la société précédente sont des jours ouvrés, ils seront transférés en jours ouvrés pour les salariés de la catégorie employés ou agents de maîtrise ou convertis en jours ouvrables si nécessaire pour les salariés de la catégorie cadres au moment du transfert dans le C.E.T. de la Société Carrefour entrant dans le champ d'application du présent accord.

4-6.3.7 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. Dans ce cas, le salarié aura le choix entre :

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

4-6.3.7.1 Cessation du C.E.T. à la demande du salarié

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

Le salarié pourra demander le règlement de tout ou partie du montant du C.E.T. résultant du placement d'éléments de salaire.

Le salarié pourra également demander le règlement, sous forme monétaire, d'une partie des jours placés sur le C.E.T., dans la limite de 30 jours, le solde devant être utilisé pour la prise d'un congé. Dans ce cas, le salarié ne pourra pas ouvrir de nouveau compte épargne temps avant un délai de 3 ans à compter de la date de clôture du précédent compte.

4-6.3.7.2 Autres causes de cessation du C.E.T.

4-6.3.7.2.1 Rupture du contrat de travail

Le C.E.T. est également clôturé automatiquement en cas de rupture du contrat de travail ou en cas de mutation ou transfert vers une société du Groupe ne disposant pas de compte épargne temps. Dans le cas d'un transfert vers une société n'appartenant pas au groupe le 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.

4-6.3.7.2.2 Décès du salarié

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.

4-6.4 Durée et prise d'effet

Le présent accord est applicable à l'ensemble des sociétés entrant dans le champ d'application de l'article 4-6 du présent Titre 4. Cet accord est conclu pour une durée déterminée de 5 ans.

Le présent accord entrera en vigueur à compter du 1er juin 2009.

Il se substitue de plein droit à l'accord sur le Compte Epargne Temps des sociétés entrant dans le champ d'application de l'accord du 16 mars 2004 et de son avenant du 16 mars 2008 et modifie l'article 4-6 du présent Titre 4.

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

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

Texte non codifié

Extrait de l'avenant à l'accord d'entreprise sur la modification des dates de prise de congés payés légaux et congés conventionnels du 25 février 2011

- Chapitre I : Dispositions transitoires régissant la période de prise de congés payés légaux et Congés conventionnels (jours d'ancienneté, jours de fractionnement, jours de repos supplémentaire attribués au titre de la réduction du temps de travail, jours fériés chômés à récupérer, dimanches travaillés à récupérer, en fonction des conditions d'attribution) allant du 9 mai au 31 Décembre 2011

**Avenant à l'accord d'entreprise sur la modification
des dates de prise de congés payés légaux et congés conventionnels**

Entre

Les sociétés CARREFOUR Hypermarchés France ; SOGARA France ; CARCOOP France ; GML France ; CARREFOUR Marchandises Internationales ; CARREFOUR Management ; CARREFOUR PARTENARIAT INTERNATIONAL ; CARREFOUR IMPORT ; CARREFOUR Formation Hypermarchés France ; CONTINENT 2001 ; S.N.S. ; La Ciotat Distribution ; Perpignan Distribution ; HYPARLO ; Riom distribution.

Représentées par Stéphane BURON, Directeur des Relations Sociales

[Signature]
D'une part,

ET

Les Organisations Syndicales ci-dessous désignées :

- **LA CONFEDERATION AUTONOME DU TRAVAIL (C.A.T.)**
Représentée par Monsieur François RIGOLETTI, Délégué National Hypermarchés, dûment habilité ;
- **LA CONFEDERATION FRANCAISE DEMOCRATIQUE DU TRAVAIL (C.F.D.T.)**
Représentée par Monsieur Serge CORFA, Délégué National Hypermarchés, dûment habilité ;
- **LA CONFEDERATION FRANCAISE DES TRAVAILLEURS CHRÉTIENS (C.F.T.C.)**
Représentée par Madame Sylvie DEBRA, Déléguée Nationale Hypermarchés, dûment habilitée ;
- **LE SYNDICAT NATIONAL CFE-CGC DE L'ENCADREMENT DU GROUPE CARREFOUR (SNEC CFE-CGC Agro)**
Représentée par Monsieur Gérard BASNIER, Délégué National Hypermarchés, dûment habilité ;
- **LA CONFEDERATION GENERALE DU TRAVAIL (C.G.T.)**
Représentée par Madame Claudette MONTOYA, Déléguée Nationale Hypermarchés, dûment habilitée ;
- **LA FEDERATION GENERALE DES TRAVAILLEURS DE L'AGRICULTURE, DE L'ALIMENTATION, DES TABACS ET ALLUMETTES (F.G.T.A. / F.O.)**
Représentée par Monsieur Michel ENGUELZ, Délégué National Hypermarchés, dûment habilité ;

[Signature]
D'autre part,

PREAMBULE

Conformément à l'engagement pris aux termes de l'accord d'entreprise portant sur les négociations annuelles obligatoires de 2010, les parties se sont rencontrées les 12 novembre, 26 novembre 2010, 10 janvier et le 27 janvier 2011 pour négocier l'opportunité de modifier la période de prise des congés payés légaux et des congés conventionnels (jours d'ancienneté, jours de fractionnement, jours de repos supplémentaires attribués au titre de la réduction du temps de travail, jours fériés chômés à récupérer, dimanches travaillés à récupérer, en fonction des conditions d'attribution) afin de fixer cette période du 1^{er} janvier au 15 décembre. Cette modification de période a pour objet une meilleure compréhension de la période de prise des congés et de rendre plus fluide le positionnement des congés précités.

Il est rappelé que cet avenant porte sur la modification de la période de prise de congés payés légaux et de congés conventionnels. La période d'acquisition des congés payés légaux demeure inchangée.

C'est dans ce cadre qu'il a été convenu les dispositions transitoires, ayant vocation à s'appliquer pour la période allant du 9 mai au 31 décembre 2011, et celles à durée indéterminée à compter du 1^{er} Janvier 2012 suivantes :

Chapitre I : Dispositions transitoires régissant la période de prise de congés payés légaux et Congés conventionnels (jours d'ancienneté, jours de fractionnement, jours de repos supplémentaire attribués au titre de la réduction du temps de travail, jours fériés chômés à récupérer, dimanches travaillés à récupérer, en fonction des conditions d'attribution) allant du 9 mai au 31 Décembre 2011

Article 1 - Suivi de la mise en œuvre du changement de période de prise de congés payés légaux et congés conventionnels

Afin d'assurer la bonne mise en œuvre du changement de période de prise de congés payés légaux et congés conventionnels, les parties signataires conviennent d'instituer, jusqu'au 31/12/2013, une « commission nationale de suivi » chargée d'examiner tout problème d'interprétation ou d'application des dispositions transitoires et des nouvelles dispositions.

Les dispositions communes stipulées dans le paragraphe 9-1.9.1 du Titre 9 de la Convention Collective d'Entreprise Carrefour s'appliquent à cette commission nationale de suivi.

Dans un souci d'efficacité la délégation de chaque organisation syndicale sera composée de 4 membres désignés par le Délégué National Hypermarché.

Cette commission se réunira à l'initiative de l'employeur 2 fois par an. La 1^{ère} commission se tiendra avant mai 2011 et sera consacrée à la communication de cet avenant (notice explicative pour la direction des magasins, document d'information pour les salariés, etc.).

Chaque organisation syndicale concernée devra faire connaître à la Direction des Relations Sociales les différents points d'application à aborder au moins huit jours avant la date de la réunion.

Le temps passé à ces réunions sera considéré comme temps de travail, il ne s'imputera pas sur le crédit d'heures mensuel et n'entraînera aucune réduction de salaire.

Le temps de réunion sera de 7 heures pour la journée, indépendamment du nombre d'heures de cette réunion. Ce forfait s'entend quel que soit les éventuels temps de pause, de repas et quelle que soit la base contrat du salarié concerné.

SB
b
AF
A
E

Article 2 - Modification de l'article 5-3 du Titre 5 de la convention collective d'entreprise Carrefour - Aménagement du temps de travail

L'article 5-3 est rédigé durant la période transitoire du 9/05/11 au 31/12/11 comme suit :

En application des dispositions de l'avenant n°73 relatif à la durée du travail du 21 décembre 1998 qui viennent compléter les dispositions de la Convention Collective de Branche sur le même sujet et de l'article L. 3121-52 du Code du travail, les parties signataires conviennent de généraliser la modulation des horaires sur l'année selon les dispositions prévues au présent article.

Cette généralisation a pour but conjointement :

- de satisfaire toujours davantage nos clients,
- de permettre aux salariés de mieux organiser leur vie professionnelle et personnelle,
- de développer l'emploi,
- de contribuer à la réussite de l'application des dispositions nouvelles et des avancées sociales prévues par le présent accord,
- d'assurer la pérennité et le développement économique de l'entreprise.

La mise en œuvre de la modulation obéit aux règles définies aux articles 3, 5 et 7 du présent avenant.

5-3.1 Modulation du temps de travail

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

L'horaire moyen peut être réparti sur un nombre variable de jours conformément aux dispositions communes prévues à l'article 5-4 du Titre 5 de la convention collective d'entreprise Carrefour.

La variation de l'horaire moyen est précisée aux articles 3, 5 et 7 du présent avenant.

Les semaines de forte et faible activité doivent se compenser arithmétiquement dans le cadre de la période de décompte.

La période transitoire de décompte est fixée du lundi 9 mai 2011 au samedi 31 décembre 2011 sauf cas particuliers traités aux articles 3, 5 et 7 du présent avenant.

Dans ce cadre, aucune heure effectuée ne donne lieu à majoration pour heure supplémentaire, ni à décompte dans le contingent, ni à calcul du repos compensateur obligatoire au sens de l'article L. 3121-26 du Code du travail. La période de décompte sert également à apprécier le contingent d'heures supplémentaires.

Les salariées en état de grossesse déclaré bénéficieront, sur leur demande, d'une planification hebdomadaire de leur horaire de travail n'excédant pas leur base horaire contractuelle de travail effectif. D'autre part, les salariées bénéficiant d'un mi-temps thérapeutique ne pourront en aucun cas effectuer un horaire hebdomadaire modulé.

5-3.1.2 Programmation indicative et délais de prévenance

Chaque établissement établira courant avril 2011 un programme de modulation pour la période du 9 mai au 31 décembre 2011, soit 34 semaines, en fonction des prévisions d'activité. Cette programmation peut être effectuée de manière différenciée selon les services, les îlots, les équipes ou les salariés selon des calendriers individualisés.

Cette programmation indicative est soumise pour avis avant sa mise en œuvre au Comité d'établissement et, par voie d'affichage, aux salariés avant le début de la période de référence.

Compte tenu des variations de l'activité, chaque établissement peut modifier le programme de modulation avec un délai de prévenance de deux semaines. Les modifications du programme de modulation font l'objet d'une consultation du Comité d'établissement.

En cas de circonstances exceptionnelles, l'établissement peut être amené à modifier ce programme sans délai. Dans ce cas, toute modification d'horaire individuel consécutive ne pourra intervenir qu'avec l'accord des salariés concernés.

5-3.1.3 Modalités de recours au travail temporaire

Il pourra être fait appel au travail temporaire dans les cas prévus par la loi et en complément des modalités de fonctionnement définies dans le cadre de la modulation.

5-3.2 Calcul de la référence de travail

Pour la période transitoire, la référence de travail est calculée en multipliant la référence hebdomadaire de travail effectif par le nombre de semaines travaillées du 9 mai 2011 au 31 décembre 2011.

Le nombre de semaines travaillées pendant la période transitoire est égal :

au nombre de jours constaté entre le lundi 9 mai 2011 et le 31 décembre 2011 déduction faite :

- des jours de repos hebdomadaire légaux,
 - des jours ouvrables de congés payés collectifs légaux et conventionnels acquis en début de période,
 - des jours de repos supplémentaires tels que prévus, aux articles 4, 6 et 8 du présent avenant
 - des jours fériés correspondant à des jours ouvrables,
- divisé par 6 jours ouvrables.

Pour les cadres concernés, la référence de travail en jours, est égale à 140. Ce forfait est calculé proportionnellement à une année complète.

Ce forfait tient compte :

- des jours de repos hebdomadaire légaux,
- des jours ouvrables de congés payés collectifs légaux et conventionnels acquis en début de période,
- des jours de repos supplémentaires tels que prévus à l'article 8 du présent avenant
- des jours fériés correspondant à des jours ouvrables.

5-3.3 Calcul des indemnités de rupture

Le calcul des indemnités de licenciement ou de départ à la retraite, est effectué sur la base de la rémunération lissée dans le respect des obligations légales et conventionnelles.

Article 3 Modification de l'article 2 de l'Annexe I – EMPLOYÉS – OUVRIERS de la convention collective d'entreprise Carrefour – Réduction et aménagement du temps de travail

L'article 2 est rédigé pendant la période transitoire du 9/05/11 au 31/12/11 comme suit :

Les dispositions du présent article sont applicables aux employés, qu'ils soient sous contrat à durée déterminée ou indéterminée, à temps complet ou à temps partiel, sauf précisions particulières pour ce qui concerne ces derniers.

2-1 Horaire moyen de référence du travail effectif

L'horaire moyen de référence hebdomadaire du temps de travail effectif des employés à temps complet est de 35 heures.

La réduction du temps de travail n'entraîne aucune diminution de la rémunération.

L'horaire moyen de référence hebdomadaire du temps de travail effectif des employés à temps partiel est celui prévu à leur contrat de travail.

La « base contrat » théorique journalière est égale à 1/5ème de l'horaire moyen de référence hebdomadaire du salarié concerné.

2-2 Modulation du temps de travail

2-2.1 Variation de l'horaire moyen et période de décompte

La durée hebdomadaire du travail peut varier dans une plage de plus ou moins 3 heures par rapport à l'horaire moyen de référence.

Pour les salariés qui bénéficient des horaires en îlots ou de toute autre formule d'auto organisation de leurs horaires par un groupe de salariés, la durée hebdomadaire du travail peut varier dans une plage de plus ou moins 4 heures par rapport à l'horaire moyen de référence

2-2.2 Lissage de la rémunération

La rémunération mensuelle correspondant à l'horaire moyen de référence est lissée sur la période de décompte

2-2.3 Heures supplémentaires et complémentaires

Les heures supplémentaires soumises à majorations sont :

- à la semaine, les heures effectuées au-delà de l'horaire moyen de référence hebdomadaire des employés à temps complet et en dehors du cadre de la modulation défini au paragraphe 2-2.1 ci-dessus,
- à la fin de la période de décompte transitoire telle que définie à l'article 2 du présent avenant, les heures dépassant le volume horaire de travail effectif des employés à temps complet.

En deçà de ces deux limites, les heures effectuées sont des heures complémentaires.

2-2.4 Suivi de la modulation

Un compte individuel, présentant la situation des heures comptabilisées, est tenu à jour et communiqué au salarié avec son bulletin de paie mensuel.

Ce compte permet de suivre la compensation des semaines de forte et faible activité. Il ne pourra être effectué plus de 6 semaines consécutives sur la limite haute de la modulation.

Une synthèse de l'état des comptes sera présentée chaque trimestre au Comité d'Établissement.

Ne sont comptabilisées dans cette synthèse que les heures effectuées dans les limites de la modulation.

Les heures éventuellement effectuées au-delà ou en deçà du cadre de la modulation, sont, soit payées conformément au paragraphe 2-2.3 du présent article dans la limite du contingent, ou récupérées conformément au paragraphe 2-3 du présent article pour la partie qui excéderait ce contingent, soit prélevées au moment de chaque période d'arrêt de paie conformément aux dispositions légales.

2-2.5 Heures excédentaires et déficitaires dans le cadre de la modulation

2-2.5.1 Heures excédentaires

Les heures excédentaires effectuées par rapport à l'horaire de la période transitoire défini au paragraphe 5-3.2 du présent avenant sont, au choix du salarié, dans la limite du contingent :

- soit payées,
- soit remplacées par un repos compensateur transitoire conformément au paragraphe 2-3 du présent article.

Au-delà du contingent, ces heures sont automatiquement remplacées par un repos compensateur transitoire conformément au paragraphe 2-3 du présent article.

Si en cours de période de décompte, le nombre d'heures excédentaires effectué par un salarié lui permet la prise d'une journée entière de repos, cette journée, prise à sa demande avec l'accord de son responsable, vient en déduction de l'excédent constaté sans tenir compte de la limite inférieure de la modulation. Cette journée de repos prise est comptabilisée sur la « base contrat » théorique journalière du salarié concerné (soit une base de 7 heures pour un salarié à temps complet). La prise de journée entière de repos est cumulable dans la limite d'une semaine, soit 5 jours.

2-2.5.2 Heures déficitaires

Les heures déficitaires par rapport à l'horaire de référence défini au paragraphe 5-3.2 du présent avenant sont :

- soit retenues sur les paies des mois suivants selon un échéancier d'au maximum six mois, déterminé avec l'intéressé,
- soit, en accord avec le salarié, récupérées au cours des mois suivants, dans la limite de la marge supérieure de la modulation.

2-2.5.3 Paiement en cours de période

Le salarié aura la possibilité de demander le paiement des heures excédentaires de son compteur de modulation à l'arrêté de paie du mois de novembre 2011 dès lors que ce dernier a atteint 21 heures.

La demande devra être faite dans les cinq premiers jours ouvrables du mois de décembre 2011 pour un paiement avec la paie du mois de décembre 2011.

2-2.6 Année incomplète, suspensions de contrat et indemnités

2-2.6.1 Arrivée en cours de période transitoire

En cas d'arrivée en cours de période de décompte transitoire, le volume d'heures à effectuer sur cette période transitoire est calculé en multipliant la référence hebdomadaire de travail effectif par le nombre de semaines et fraction de semaine restant à courir selon les règles visées au paragraphe 5-3.2 du présent avenant.

Pour les salariés qui atteignent 3 mois d'ancienneté en cours de période de décompte transitoire, les jours de repos supplémentaires prévus à l'article 4 du présent avenant sont attribués à raison de 0,5 jour par mois entier restant à courir jusqu'à la fin de la période de décompte transitoire.

2-2.6.2 Départ en cours de période transitoire

En cas de départ en cours de période de décompte transitoire, le volume d'heures à effectuer est calculé en multipliant la référence hebdomadaire de travail effectif par le nombre de semaines et fractions de semaine écoulées selon les règles visées au paragraphe 5-3.2 du présent avenant. La régularisation de la rémunération entre automatiquement dans le calcul du solde de tout compte.

Le nombre d'heures excédentaires ou déficitaires observé sur le compte individuel au jour du départ est soit payé, soit retenu.

Les droits aux jours de repos supplémentaires prévus à l'article 4 du présent avenant sont appréciés, au jour du départ, à raison de 0,5 jour par mois entier travaillé et comparés au nombre de jours réellement pris. Le solde est soit payé soit retenu.

2-2.6.3 Suspensions du contrat

En cas d'interruption de la période de décompte transitoire pour les motifs suivants : période de chômage partiel, maladie, maternité, accident, absences autorisées conventionnelles, formation, repos compensateurs obligatoires et de remplacement, et, plus généralement toute absence autorisée et indemnisée, chaque semaine complète d'interruption est comptabilisée sur la base de l'horaire de référence hebdomadaire et chaque jour d'interruption est décompté. Pour ce qui concerne les absences autorisées et rémunérées dans le cadre de la récupération des jours fériés travaillés, elles sont comptabilisées pour le nombre d'heures réellement travaillé le jour férié.

Ces heures viennent s'ajouter aux heures de travail effectif réalisées pour maintenir le volume prévu au paragraphe 5-3.2 du présent avenant. Toutefois, dans la limite des interruptions ci-dessus énumérées, les heures éventuellement effectuées au delà des limites de la modulation ne rentrent pas dans le contingent, ne donnent pas lieu au calcul du repos compensateur obligatoire ni à majoration pour heures supplémentaires.

SB
B
RE
AF
H

2-2.6.4 Indemnités

En cas d'absence, quel que soit le motif, la rémunération mensuelle lissée est réduite, et, le cas échéant, l'absence est indemnisée sur la base de la rémunération lissée, le tout selon les règles légales et conventionnelles en vigueur.

2-3 Gestion de la fin de période transitoire

2-3.1 Gestion des Congés Payés légaux non pris au 31 Décembre 2011

Les congés payés légaux non pris au 31 décembre 2011 (reliquat période écoulée) seront obligatoirement placés dans un compteur de congés payés transitoire.

Ce compteur de congés payés transitoire devra être pris avant le 31 décembre 2013.

2-3.2 Gestion des autres compteurs

A la fin de la période transitoire (soit le 31 décembre 2011) l'ensemble des compteurs non pris hors congés payés légaux fait l'objet d'un traitement particulier. Tous les reliquats ci-dessous sont transformés en heures :

- solde du compteur de modulation
- solde des congés d'ancienneté
- solde des congés de fractionnement
- solde des repos supplémentaires
- solde des repos compensateurs de remplacement
- solde des jours fériés chômés à récupérer
- solde des dimanches travaillés à récupérer

Ces heures peuvent être au choix du salarié

- soit mises dans un compteur de repos compensateur transitoire
- soit payées

Les heures mises dans le compteur de repos compensateur transitoire ne peuvent être que des multiples de la base contrat journalière, le solde éventuel est payé.

A la fin de la période transitoire, ces repos compensateurs transitoires sont portés à la connaissance du salarié sur le bulletin de paie. Ces jours pourront être pris sur les années 2012 et 2013.

A la demande du salarié ce compteur de repos compensateur transitoire pourra faire l'objet d'un paiement à fin décembre 2012.

Ce compteur de repos compensateur transitoire devra être soldé avant le 31 décembre 2013.

Article 4 Modification de l'article 4 de l'Annexe I – EMPLOYÉS – OUVRIERS de la convention collective d'entreprise Carrefour Repos supplémentaires

L'article 4 est rédigé pendant la période transitoire du 9/05/11 au 31/12/11 comme suit :

Pour les employés ayant une ancienneté au moins égale à 3 mois au premier jour de la période de décompte transitoire, 3,5 jours ouvrables de repos supplémentaires sont attribués au titre de la réduction du temps de travail pour la période du 1^{er} Juin au 31 décembre 2011. Ces jours seront pris conformément au paragraphe 5-4.3 de la convention collective Carrefour.

Le droit à repos supplémentaire est réduit de 1 jour par tranche de deux mois civils consécutifs d'absence au cours de la période de décompte, quel que soit le motif de l'absence à l'exception du congé maternité.

Selon les cas, la réduction pourra se traduire dans l'ordre ci-après, soit par une diminution du nombre de jours de repos restant à prendre, soit par un débit du compteur de modulation égal à 1/6ème de l'horaire hebdomadaire contractuel, soit par une retenue sur salaire d'un montant équivalent.

SSB
B
AF
NE

Toutefois, le salarié présent au 1er jour de la période de décompte transitoire peut opter :

- soit pour le paiement de la totalité de ses repos supplémentaires acquis. Ceux-ci lui seront alors réglés avec la paie du mois de février 2012, sur la base de 1/26ème de son salaire de base.
- soit par l'alimentation du compte épargne temps de la totalité de ses repos supplémentaires acquis. Ces jours apparaîtront dans le compteur du compte épargne temps sur la paie du mois de février 2012, exprimés en jours entiers ouvrés.

Ces options seront matérialisées par un écrit remis au service paie du magasin au plus tard à la fin du mois de juin 2011.

Article 5 Modification de l'article 2 de l'Annexe II – AGENT DE MAITRISE ET TECHNICIENS - de la convention collective d'entreprise Carrefour Réduction et aménagement du temps de travail

L'article 2 est rédigé pendant la période transitoire du 9/05/11 au 31/12/11 comme suit :

Les dispositions du présent article sont applicables aux agents de maîtrise, qu'ils soient sous contrat à durée déterminée ou indéterminée, à temps complet ou à temps partiel, sauf précisions particulières.

2-1 Horaire moyen de référence du travail effectif

L'horaire moyen de référence hebdomadaire du temps de travail effectif des agents de maîtrise à temps complet est de 35 heures.

La réduction du temps de travail n'entraîne aucune diminution de la rémunération.

L'horaire moyen de référence hebdomadaire du temps de travail effectif des employés à temps partiel est celui prévu à leur contrat de travail.

La « base contrat » théorique journalière est égale à 1/5ème de l'horaire moyen de référence hebdomadaire du salarié concerné.

2-2 Modulation du temps de travail

2-2.1 Variation de l'horaire moyen et période de décompte

La durée hebdomadaire du travail peut varier dans une plage de plus ou moins 3 heures par rapport à l'horaire moyen de référence.

Pour les salariés qui bénéficient des horaires en îlots ou de toute autre formule d'auto organisation de leurs horaires par un groupe de salariés, la durée hebdomadaire du travail peut varier dans une plage de plus ou moins 4 heures par rapport à l'horaire moyen de référence

2-2.2 Lissage de la rémunération

La rémunération mensuelle correspondant à l'horaire moyen de référence est lissée sur la période de décompte.

2-2.3 Heures supplémentaires et complémentaires

Les heures supplémentaires soumises à majorations sont :

- à la semaine, les heures effectuées au-delà de l'horaire moyen de référence hebdomadaire des agents de maîtrise à temps complet et en dehors du cadre de la modulation défini au paragraphe 2-2.1 du présent article
- à la fin de la période de décompte transitoire, les heures dépassant le volume horaire de travail effectif des agents de maîtrise à temps complet.

En deçà de ces deux limites, les heures effectuées sont des heures complémentaires.

Handwritten notes and initials: "ST", "B", "AF", "H", "RE".

2-2.4 - Suivi de la modulation

Un compte individuel, présentant la situation des heures comptabilisées, est tenu à jour et communiqué au salarié avec son bulletin de paie mensuel.

Ce compte permet de suivre la compensation des semaines de forte et faible activité.

Une synthèse de l'état des comptes sera présentée chaque trimestre au Comité d'Établissement.

Ne sont comptabilisées dans cette synthèse que les heures effectuées dans les limites de la modulation.

Les heures éventuellement effectuées au-delà ou en deçà du cadre de la modulation, sont, soit payées conformément au paragraphe 2-2.3 du présent article dans la limite du contingent, ou récupérées conformément au paragraphe 2-3 du présent article pour la partie qui excéderait ce contingent, soit prélevées au moment de chaque période d'arrêt de paie conformément aux dispositions légales.

2-2.5 - Heures excédentaires et déficitaires dans le cadre de la modulation

2-2.5.1 - Heures excédentaires

Les heures excédentaires effectuées par rapport à l'horaire de la période transitoire défini au paragraphe 5-3.2 du présent avenant sont, au choix du salarié, dans la limite du contingent :

- soit payées,
- soit remplacées par un repos compensateur transitoire conformément au paragraphe 2-3 du présent article.

Au-delà du contingent, ces heures sont automatiquement remplacées par un repos compensateur conformément au paragraphe 2-3 du présent article.

Si en cours de période de décompte, le nombre d'heures excédentaires effectué par un salarié lui permet la prise d'une journée entière de repos, cette journée, prise à sa demande avec l'accord de son responsable, vient en déduction de l'excédent constaté sans tenir compte de la limite inférieure de la modulation. Cette journée de repos prise est comptabilisée sur la « base contrat » théorique journalière du salarié concerné (soit une base de 7 heures pour un salarié à temps complet). La prise de journée entière de repos est cumulable dans la limite d'une semaine, soit 5 jours.

2-2.5.2 - Heures déficitaires

Les heures déficitaires par rapport à l'horaire de référence défini au paragraphe 5-3.2 du présent avenant sont :

- soit retenues sur les paies des mois suivants selon un échéancier d'au maximum six mois, déterminé avec l'intéressé,
- soit, en accord avec le salarié, récupérées au cours des mois suivants, dans la limite de la marge supérieure de la modulation.

2-2.5.3 - Paiement en cours de période transitoire

Le salarié aura la possibilité de demander le paiement des heures excédentaires de son compte de modulation à l'arrêt de paie du mois de novembre 2011 dès lors que ce dernier a atteint 21 heures.

La demande devra être faite dans les cinq premiers jours ouvrables du mois de décembre 2011 pour un paiement avec la paie du mois de décembre 2011.

2-2.6 - Année incomplète, suspensions de contrat et indemnités

2-2.6.1 - Arrivée en cours de période transitoire

En cas d'arrivée en cours de période de décompte transitoire, le volume d'heures à effectuer sur cette période transitoire est calculé en multipliant la référence hebdomadaire de travail effectif par le nombre de semaines et fractions de semaine restant à courir selon les règles visées au paragraphe 5-3.2 du présent avenant.

Handwritten notes and signatures: "57", "B", "RF", and a large "E" with a checkmark.

Pour les salariés qui atteignent 3 mois d'ancienneté en cours de période de décompte transitoire, les jours de repos supplémentaires prévus à l'article 6 du présent avenant sont attribués à raison de 0,5 jour par mois entier restant à courir jusqu'à la fin de la période de décompte transitoire.

2-2.6.2 - Départ en cours de période transitoire

En cas de départ en cours de période de décompte transitoire, le volume d'heures à effectuer est calculé en multipliant la référence hebdomadaire de travail effectif par le nombre de semaines et fractions de semaine écoulée selon les règles visées au paragraphe 5-3.2 du présent avenant. La régularisation de la rémunération entre automatiquement dans le calcul du solde de tout compte.

Le nombre d'heures excédentaires ou déficitaires observé sur le compte individuel au jour du départ est soit payé, soit retenu.

Les droits aux jours de repos supplémentaires prévus à l'article 6 du présent avenant sont appréciés, au jour du départ, à raison de 0,5 jour par mois entier travaillé et comparés au nombre de jours réellement pris. Le solde est soit payé soit retenu.

2-2.6.3 - Suspensions du contrat

En cas d'interruption de la période de décompte transitoire pour les motifs suivants : période de chômage partiel, maladie, maternité, accident, absences autorisées conventionnelles, formation, repos compensateurs obligatoires et de remplacement, et, plus généralement toute absence autorisée et indemnisée, chaque semaine complète d'interruption est comptabilisée sur la base de l'horaire de référence hebdomadaire et chaque jour d'interruption est décompté. Pour ce qui concerne les absences autorisées et rémunérées dans le cadre de la récupération des jours fériés travaillés, elles sont comptabilisées pour le nombre d'heures réellement travaillé le jour férié.

Ces heures viennent s'ajouter aux heures de travail effectif réalisées pour maintenir le volume prévu au paragraphe 5-3.2 du présent avenant. Toutefois, dans la limite des interruptions ci-dessus énumérées, les heures éventuellement effectuées au delà des limites de la modulation ne rentrent pas dans le contingent, ne donnent pas lieu au calcul du repos compensateur obligatoire ni à majoration pour heures supplémentaires.

2-2.6.4 Indemnités

En cas d'absence, quel que soit le motif, la rémunération mensuelle lissée est réduite, et, le cas échéant, l'absence est indemnisée sur la base de la rémunération lissée, le tout selon les règles légales et conventionnelles en vigueur.

2-3 Gestion de la fin de période transitoire

2-3.1 Gestion des Congés Payés légaux non pris au 31 Décembre 2011

Les congés payés légaux non pris au 31 décembre 2011 (reliquat période écoulée) seront obligatoirement placés dans un compteur de congés payés transitoire.

Ce compteur de congés payés transitoire devra être pris avant le 31 décembre 2013.

2-3.2 Gestion des autres compteurs

A la fin de la période transitoire (soit le 31 décembre 2011) l'ensemble des compteurs non pris hors congés payés légaux fait l'objet d'un traitement particulier. Tous les reliquats ci-dessous sont transformés en heures :

- solde du compteur de modulation
- solde des congés d'ancienneté
- solde des congés de fractionnement
- solde des repos supplémentaires
- solde des repos compensateurs de remplacement
- solde des jours fériés chômés à récupérer
- solde des dimanches travaillés à récupérer

SB RE
L RF

Ces heures peuvent être au choix du salarié

- soit mises dans un compteur de repos compensateur transitoire
- soit payées

Les heures mises dans le compteur de repos compensateur transitoire ne peuvent être que des multiples de la base contrat journalière, le solde éventuel est payé.

A la fin de la période transitoire, ces repos compensateurs transitoires sont portés à la connaissance du salarié sur le bulletin de paie. Ces jours pourront être pris sur les années 2012 et 2013.

A la demande du salarié ce compteur de repos compensateur transitoire pourra faire l'objet d'un paiement à fin décembre 2012.

Ce compteur de repos compensateur transitoire devra être soldé avant le 31 décembre 2013.

Article 6 Modification de l'article 3 de l'Annexe II – AGENT DE MAITRISE ET TECHNICIENS - de la convention collective d'entreprise Carrefour - Repos supplémentaires

L'article 3 est rédigé pendant la période transitoire du 9/05/11 au 31/12/11 comme suit :

3.5 ouvrables de repos supplémentaires sont attribués au titre de la réduction du temps de travail pour la période du 1er juin 2011 au 31 décembre 2011. Ces jours seront pris conformément au paragraphe 5-4.3 de la convention collective Carrefour.

Le droit à repos supplémentaire est réduit de 1 jour par tranche de deux mois civils consécutifs d'absence au cours de la période de décompte, quel que soit le motif de l'absence à l'exception du congé maternité.

Selon les cas, la réduction pourra se traduire dans l'ordre ci-après, soit par une diminution du nombre de jours de repos restant à prendre, soit par un débit du compteur de modulation égal à 1/6ème de l'horaire hebdomadaire contractuel, soit par une retenue sur salaire d'un montant équivalent.

Article 7 Modification de l'article 3 de l'Annexe III - CADRES - de la convention collective d'entreprise Carrefour Réduction et aménagement de travail des cadres relevant des niveaux 7a et 7b de la classification des emplois

L'article 3 est rédigé pendant la période transitoire du 9/05/11 au 31/12/11 comme suit :

Conformément aux dispositions de l'article 3 - II dernier alinéa de la Loi du 13 juin 1998, le présent accord entre dans le champ d'application de la dite Loi et organise les conditions particulières de la réduction du temps de travail des cadres et des modalités spécifiques de décompte de leur temps de travail.

Ont été classés au niveau 7 de la classification des emplois les cadres dont la nature des fonctions implique une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps.

3-1 - Durée moyenne de référence du travail effectif

L'unité de décompte du temps de travail des cadres relevant des niveaux 7A et 7B de la classification des emplois est la journée. Le nombre de jours hebdomadaires travaillés de référence est de 5 jours par semaine. Toute journée ayant donné lieu à un travail, même de faible durée, constitue une journée travaillée.

Pendant la période transitoire les cadres bénéficient de 8.16 jours ouvrables de repos supplémentaires, dont 3.5 prévus à l'article 8 du présent avenant. Ces jours de repos se substituent à ceux prévus par la Convention collective de Branche. Le nombre de ces jours de repos est ainsi supérieur à ceux prévus par l'avenant n° 73 du 21 décembre 1998 à la Convention collective de Branche. Ces jours seront pris conformément au paragraphe 5-4.3 de la convention collective Carrefour.

SB
B
RF

Le droit à repos supplémentaire est réduit de 3,5 jours par période de trois mois civils consécutifs d'absence au cours de la période de décompte, quel que soit le motif de l'absence.

La réduction se traduira par un débit du compteur de repos supplémentaires.

3-2 Modulation du temps de travail

3-2.1 Variation du nombre de jours travaillés dans le cadre de la semaine

Le nombre de jours travaillés par semaine pourra être porté à six pendant au maximum 6 semaines au cours de la période de décompte, ceci afin de prendre en compte les fortes variations d'activité. En contrepartie, chaque sixième jour travaillé est compensé par un jour de repos pris sur une autre semaine. Ce sixième jour travaillé ne donne pas lieu à majoration, ni à décompte dans le contingent, ni à repos compensateur obligatoire.

3-2.2 Lissage de la rémunération

La rémunération mensuelle correspondant au nombre de jours de travail est lissée sur la période de décompte transitoire. Cette rémunération est fixée forfaitairement pour le nombre de jours de travail effectif prévu au paragraphe 5-3.2 du présent avenant.

3-2.3 Suivi des jours travaillés et de la modulation

Un relevé déclaratif hebdomadaire de ses jours travaillés et de ses jours de repos sera transmis par chaque cadre à son responsable en début de semaine suivante.

Un compte individuel présentant la situation des jours travaillés et des jours de repos est tenu à jour et communiqué au salarié avec son bulletin de paie mensuel.

Ce compte permet de suivre la compensation des semaines de forte et faible activité.

Le suivi de l'organisation du travail des cadres concernés, l'amplitude de leurs journées d'activité et la charge de travail qui en résulte seront examinés au cours des réunions paritaires restreintes encadrement telles que prévues par l'article 3 du Titre 7 de l'Accord d'entreprise Carrefour du 31 mars 1999.

3-2.4 Jours excédentaires et déficitaires en fin de période de décompte transitoire

3-2.4.1 Jours excédentaires

Les jours excédentaires par rapport au nombre de jours de référence défini au paragraphe 5-3.2 du présent avenant sont, au choix du salarié :

- soit payés au taux majoré,
- soit versés dans un compte épargne temps, sans majoration, dans la limite du plafond prévu par le règlement de celui-ci.
- soit versés dans le compteur transitoire, sans majoration, conformément au paragraphe 3-3 du présent article.

3-2.4.2 - Jours déficitaires

Les jours déficitaires par rapport au nombre de jours de référence défini au paragraphe 5-3.2 du présent avenant sont, au choix du supérieur hiérarchique :

- soit retenus sur les paies des mois suivants dans la limite des quotités saisissables
- soit récupérés au cours des mois suivants. Dans ce cas, le nombre de jours annuel de référence de la nouvelle période de décompte sera augmenté d'autant pour le salarié concerné.

SD RE
B HAF

3-2.5 Année incomplète, suspensions de contrat et indemnités

3-2.5.1 Arrivée en cours de période de décompte transitoire

En cas d'arrivée en cours de période de décompte transitoire, le volume de jours à effectuer est calculé en multipliant la référence hebdomadaire de travail effectif par le nombre de semaines et fractions de semaine restant à courir selon les règles visées au paragraphe 5-3.2 du présent avenant.

3-2.5.2 Départ en cours de période de décompte transitoire

En cas de départ en cours de période de décompte transitoire, le volume de jours à effectuer est calculé en multipliant la référence hebdomadaire de travail effectif par le nombre de semaines et fractions de semaine écoulées selon les règles visées au paragraphe 5-3.2 du présent avenant.

En cas de départ en cours de période de décompte transitoire, la régularisation de la rémunération entre automatiquement dans le calcul du solde de tout compte.

Le nombre de jours excédentaires ou déficitaires observé sur le compte individuel au jour du départ est soit payé soit retenu.

Les droits aux jours de repos supplémentaires prévus au paragraphe 3-1 du présent article, sont appréciés, au jour du départ, à raison de 3,5 jours par trimestre entier travaillé et comparés au nombre de jours réellement pris. Le solde est soit payé soit retenu.

3-2.5.3 Suspension du contrat

En cas d'interruption de la période de décompte pour les motifs suivants : période de chômage partiel, maladie, maternité, accident, absences autorisées conventionnelles, formation, repos compensateurs obligatoires et de remplacement, et, plus généralement toute absence autorisée et indemnisée, chaque semaine complète d'interruption est comptabilisée sur la base du nombre de jours de référence hebdomadaire et chaque jour d'interruption est comptabilisé sur la base d'une journée.

Ces jours viennent s'ajouter aux jours de travail effectif réalisés pour maintenir le volume prévu au paragraphe 5-3.2 du présent avenant.

3-3 Gestion de la fin de période transitoire

3-3.1 Gestion des Congés Payés légaux non pris au 31 Décembre 2011

Les congés payés légaux non pris au 31 décembre 2011 (reliquat période écoulée) seront obligatoirement placés dans un compteur de congés payés transitoire.

Ce compteur de congés payés transitoire devra être pris avant le 31 décembre 2013.

3-3.2 Gestion des jours travaillés

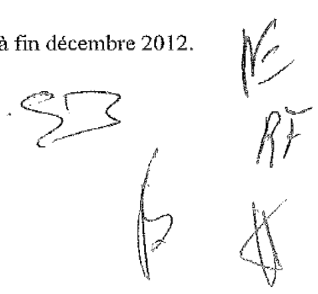
A la fin de la période transitoire (soit le 31 décembre 2011), si le nombre de jours travaillés est supérieur à 140 jours, les jours excédentaires (déduction faite des congés payés légaux non pris) pourront être placés au choix du salarié dans un compteur transitoire.

A la fin de la période transitoire, ce compteur transitoire sera porté à la connaissance du salarié sur le bulletin de paie.

Ces jours de compteur transitoire pris sur la période de décompte suivante seront considérés comme des jours travaillés et n'impacteront donc pas le forfait jour

A la demande du salarié ce compteur transitoire pourra faire l'objet d'un paiement majoré à fin décembre 2012.

Ce compteur transitoire devra être soldé avant le 31 décembre 2013.

Handwritten signatures and initials in the bottom right corner of the page. There are several distinct marks, including what appears to be a stylized 'S' or 'B' and some vertical strokes.

Article 8 Modification de l'article 4 de l'Annexe III - CADRES - de la convention collective d'entreprise Carrefour Jours de repos supplémentaires des cadres relevant des niveaux 7a et 7b de la classification des emplois

L'article 4 est rédigé pendant la période transitoire du 9/05/11 au 31/12/11 comme suit :

3.5 ouvrables de repos supplémentaires payés sont attribués au titre de la réduction du temps de travail.

Article 9 Modification de l'article 6 de l'Annexe III - CADRES - de la convention collective d'entreprise Carrefour Réduction et aménagement du temps de travail des cadres de niveau 8 et 9

Les cadres relevant des niveaux 8 et 9 de la classification des emplois sont investis de responsabilités dont l'importance implique une grande indépendance dans l'organisation de leur emploi du temps, sont habilités à prendre des décisions de façon largement autonome et perçoivent une rémunération se situant dans les niveaux les plus élevés des systèmes de rémunération pratiqués dans leur établissement. Compte tenu de ces éléments aucun décompte du temps de travail n'est possible.

Toutefois, ces cadres bénéficient, en sus de leurs repos hebdomadaires et de leurs congés payés, de 8.16 jours ouvrables de repos pour la période du 1^{er} Juin au 31 Décembre 2011.

Les jours non pris sont, au choix du cadre, indemnisés ou versés dans le compte épargne temps dans la limite du plafond prévu par le règlement de celui-ci, ou versés dans les compteurs transitoires créés spécialement pour la période transitoire du 9 mai au 31 décembre 2011.

TITRE 5 – DUREE ET ORGANISATION DU TRAVAIL

ARTICLE 5-1 SALARIES A TEMPS PARTIEL	128
ARTICLE 5-2 TEMPS COMPLET CHOISI	129
5-2.1 <i>POLYACTIVITE CAISSES</i>	129
5-2.1.1 <i>BENEFICIAIRES</i>	129
5-2.1.2 <i>CONDITIONS</i>	129
5-2.1.3 <i>ORGANISATION</i>	130
5-2.1.4 <i>INFORMATION DES IRP</i>	130
5-2.2 <i>POLYACTIVITE RAYONS</i>	130
5-2.3 <i>REVALORISATION DES TEMPS PARTIEL INFERIEURS A 30 HEURES</i>	131
5-2.4 <i>REMPLACEMENT DES SALARIES A TEMPS COMPLET AYANT QUITTE L'ENTREPRISE</i>	131
5-2.5 <i>LES SALARIES DECLARES INAPTES A LA POLYACTIVITE</i>	131
ARTICLE 5-3 AMENAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL	131
5-3.1 <i>MODULATION DU TEMPS DE TRAVAIL</i>	132
5-3.1.1 <i>VARIATION DE L'HORAIRE MOYEN ET PERIODE DE DECOMPTE</i>	132
5-3.1.2 <i>PROGRAMMATION INDICATIVE ET DELAIS DE PREVENANCE</i>	132
5-3.1.3 <i>MODALITES DE RECOURS AU TRAVAIL TEMPORAIRE</i>	132
5-3.2 <i>CALCUL DE LA REFERENCE ANNUELLE DE TRAVAIL</i>	133
5-3.3 <i>CALCUL DES INDEMNITES DE RUPTURE</i>	133
ARTICLE 5-4 ORGANISATION DU TRAVAIL	133
5-4.1 <i>AFFICHAGE DES HORAIRES DE TRAVAIL</i>	133
5-4.2 <i>PAUSES</i>	133
5-4.3 <i>REPOS</i>	134
5-4.4 <i>FIN DE LA JOURNEE DE TRAVAIL</i>	134
5-4.5 <i>HABILLAGE/DESHABILLAGE</i>	135
5-4.6 <i>ORGANISATION DE LA JOURNEE DE SOLIDARITE</i>	135
5-4.6.1 <i>LES SALARIES DONT LA DUREE DE TRAVAIL EST DECOMPTEE EN HEURES DISPOSENT D'UN COMPTEUR INDIVIDUEL « JOURNEE DE SOLIDARITE », DONT LES HEURES NE SONT PAS REMUNEREES</i>	135
5-4.6.2 <i>GESTION DU COMPTEUR INDIVIDUEL « JOURNEE DE SOLIDARITE » POUR LES SALARIES DONT LA DUREE DE TRAVAIL EST DECOMPTEE EN HEURES</i>	136
5-4.6.3 <i>CONTRIBUTION DE L'ENTREPRISE A LA « JOURNEE DE SOLIDARITE »</i>	136
ARTICLE 5-5 REPOS DOMINICAL	136
ARTICLE 5-6 JOURS FERIES	137

ARTICLE 5-7 TRAVAIL DE NUIT	137
5-7.1 <i>DEFINITION DU TRAVAIL DE NUIT</i>	138
5-7.2 <i>TRAVAIL DE NUIT DANS LES ETABLISSEMENTS</i>	138
5-7.3 <i>MAJORATION DE SALAIRE</i>	138
5-7.4 <i>TRAVAILLEUR DE NUIT - DEFINITION</i>	139
5-7.5 <i>TRAVAILLEUR DE NUIT – CONTREPARTIE AU TRAVAIL DE NUIT</i>	139
5-7.6 <i>CONDITIONS DE TRAVAIL DU TRAVAILLEUR DE NUIT</i>	139
5-7.7 <i>PRISE EN COMPTE DE L'EXERCICE DE RESPONSABILITES FAMILIALES OU SOCIALES</i>	139
5-7.8 <i>EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES – ACCES A LA FORMATION</i> <i>PROFESSIONNELLE</i>	140
5-7.9 <i>ORGANISATION DES TEMPS DE PAUSE</i>	140

TITRE 5 – DUREE ET ORGANISATION DU TRAVAIL

ARTICLE 5-1 Salariés a temps partiel

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

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

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

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

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

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

conserveront un régime particulier caractérisé par :

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

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

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

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

Les salariés bénéficiant d'un contrat de travail à temps complet pourront, sur leur demande, se voir proposer un avenant leur permettant de travailler à temps partiel.

Dans le cas où cet avenant prévoirait une durée indéterminée, ils pourront, sur leur demande et sous réserve d'un préavis d'un mois minimum, bénéficier, de nouveau, d'un horaire de travail effectif à temps complet.

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

Les salariés bénéficiant d'un contrat de travail à temps partiel pourront, sur leur demande, se voir proposer un avenant leur permettant de réduire leur base horaire hebdomadaire contractuelle de travail effectif.

Dans le cas où cet avenant prévoirait une durée indéterminée, ils pourront, sur leur demande et après un préavis de d'un mois minimum, bénéficier, de nouveau, d'un horaire de travail effectif à temps complet.

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

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

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

ARTICLE 5-2 Temps complet choisi

5-2.1 Polyactivité Caisses

5-2.1.1 Bénéficiaires

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

Ce dispositif est ouvert aux salariés bénéficiant de la modulation.

5-2.1.2 Conditions

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

Tout salarié répondant aux critères des bénéficiaires définis par le précédent article peut à tout moment se déclarer volontaire.

L'entreprise s'engage à répondre favorablement à toute demande d'un salarié répondant aux critères dans un délai raisonnable permettant le respect des règles légales et conventionnelles.

Le complément d'heures devra être réalisé sur un ou des emplois de niveau équivalent ou inférieur du salarié volontaire et sera rémunéré au taux horaire de l'emploi contractuel applicable au salarié. Le salarié bénéficiera des formations nécessaires à sa prise de poste.

Les assistants(es), conseillers(ères) et animateurs(trices) de caisse volontaires se verront proposer, sous réserve d'aptitude médicale, la signature d'un avenant au contrat de travail à durée indéterminée portant leur base horaire actuelle à temps partiel à 35H de travail effectif.

Les salariés ayant signé un contrat de travail à temps complet choisi pourront, sur leur demande, et après un préavis de deux mois, bénéficier de nouveau de leur précédente base horaire de travail effectif.

5-2.1.3 Organisation

L'affectation sur une zone d'accueil se fait sur décision du magasin tenant compte dans la mesure du possible des vœux des salariés.

La zone d'accueil ainsi que les horaires proposés en polyactivité ne sont pas définitifs.

Cependant, la durée de l'affectation dans une zone d'accueil doit permettre au salarié d'acquérir une réelle expérience.

5-2.1.4 Information des IRP

L'entreprise s'engage à effectuer un bilan trimestriellement auprès du Comité d'Etablissement et du CHSCT et à communiquer à cette occasion un bilan de la polyactivité en magasin (effectifs, horaires, zone d'accueil...). »

5-2.2 Polyactivité Rayons

Conformément aux dispositions de l'accord du 13 mars 2008, un test a été réalisé sur cinq magasins, Toulouse Purpan, Reims Tinquieux, Evry 2, Aire / Lys, Vénissieux, afin de réaliser la faisabilité d'une polyactivité des salariés à temps partiel des rayons.

Les résultats du test permettent d'envisager la mise en œuvre du processus sur un périmètre plus étendu.

Un déploiement de la polyactivité Rayon sera réalisé au cours de l'année 2009 sur le même périmètre de magasin que la polyactivité caisse, pour les salariés à temps partiel ayant un horaire contractuel hebdomadaire compris entre 30 heures effectives et inférieur à 35 heures travaillant au sein des autres secteurs et services du magasin.

Il est ici précisé que les heures de polyactivité seront mises en œuvre au sein des autres filières commerciales du magasin (hors caisses).

Les salariés occupant des emplois de niveaux I à IV à temps partiel en contrat à durée indéterminée qui se portent volontaires et dont l'horaire hebdomadaire contractuel est au moins égal à 30 heures de travail effectif et inférieur à 35 heures de travail effectif, pourront bénéficier d'une revalorisation de leur base horaire contractuelle hebdomadaire à 35 heures, selon les conditions définies dans le présent article.

Ce dispositif est ouvert aux salariés bénéficiant de la modulation.

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

Tout salarié répondant aux critères des bénéficiaires peut à tout moment se déclarer volontaire.

Le complément d'heures devra être réalisé sur un ou des emplois de niveau équivalent ou inférieur du salarié volontaire et sera rémunéré au taux horaire de l'emploi contractuel applicable au salarié. Le salarié bénéficiera des formations nécessaires à sa prise de poste.

Les salariés volontaires se verront proposer, sous réserve d'aptitude médicale, la signature d'un avenant au contrat de travail à durée indéterminée portant leur base horaire actuelle à temps partiel à 35H de travail effectif leur base hebdomadaire contractuelle.

Les salariés ayant signé un contrat de travail à temps complet choisi pourront, sur leur demande, et après un préavis de deux mois, bénéficier de nouveau de leur précédente base horaire de travail effectif.

L'affectation sur une zone d'accueil se fait sur décision du magasin tenant compte dans la mesure du possible des vœux des salariés.

La zone d'accueil ainsi que les horaires proposés en polyactivité ne sont pas définitifs.

Cependant, la durée de l'affectation dans une zone d'accueil doit permettre au salarié d'acquérir une réelle expérience.

Les comités d'établissement des magasins seront associés à la mise en place de ce dispositif et à ce titre, seront préalablement informés et consultés avant toute mise en œuvre du projet au niveau de l'établissement concerné.

5-2.3 Revalorisation des temps partiel inférieurs à 30 heures

Les salariés en contrat à durée indéterminée, dont la base horaire hebdomadaire contractuelle est inférieure à 30 heures, et qui pratiquent la modulation, pourront demander la revalorisation de leur contrat de travail à hauteur de 30 heures, dans la mesure où ils appliquent le système de modulation défini à l'article 5-3 du présent Titre 5 de la Convention Collective Carrefour. Cette revalorisation interviendra dans les deux mois suivants la demande.

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

Les postes devenus vacants suite au départ d'un salarié à temps complet devront être systématiquement proposés à des salariés en contrat à durée indéterminée, dont la base horaire hebdomadaire contractuelle est égale à 30 heures de travail effectif, qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi à temps plein.

5-2.5 Les salariés déclarés inaptes à la polyactivité

Tout salarié déclaré par le médecin du travail inapte à exercer la polyactivité sera prioritaire pour bénéficier d'un poste à temps complet conformément aux dispositions du paragraphe 5-2.4 de la Convention Collective Carrefour.

Tout salarié concerné par un avis d'inaptitude à exercer la polyactivité se verra proposer un dispositif de formation lui permettant d'occuper un emploi à temps complet en fonction des postes disponibles.

ARTICLE 5-3 Aménagement du temps de travail

En application des dispositions de l'avenant n°73 relatif à la durée du travail du 21 décembre 1998 qui viennent compléter les dispositions de la Convention Collective de Branche sur le même sujet et de l'article L. 3121-52 du Code du travail, les parties signataires conviennent de généraliser la modulation des horaires sur l'année selon les dispositions prévues au présent article.

Cette généralisation a pour but conjointement :

- de satisfaire toujours davantage nos clients,
- de permettre aux salariés de mieux organiser leur vie professionnelle et personnelle,
- de développer l'emploi,
- de contribuer à la réussite de l'application des dispositions nouvelles et des avancées sociales prévues par le présent accord,
- d'assurer la pérennité et le développement économique de l'entreprise.

La mise en œuvre de la modulation obéit aux règles définies de l'article 2 de l'Annexe I « Employés-Ouvriers », de l'article 2 de l'Annexe II « Agents de maîtrise et techniciens », de l'article 4 de l'Annexe III « Cadres », dans le cadre des principes généraux qui suivent.

5-3.1 Modulation du temps de travail

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

L'horaire moyen peut être réparti sur un nombre variable de jours conformément aux dispositions communes prévues à l'article 5-4 de la convention collective d'entreprise Carrefour

La variation de l'horaire moyen est précisée aux articles 2 de l'Annexe I « Employés-Ouvriers », article 2 de l'Annexe II « Agents de maîtrise et techniciens », et article 3 de l'Annexe III « Cadres ».

Les semaines de forte et faible activité doivent se compenser arithmétiquement dans le cadre de la période annuelle de décompte.

Cette période annuelle de décompte est fixée du lundi qui suit le dernier dimanche de décembre de l'année écoulée au dernier dimanche de décembre de l'année en cours sauf cas particuliers traités aux articles 2 de l'Annexe I « Employés-Ouvriers », article 2 de l'Annexe II « Agents de maîtrise et techniciens », article 3 de l'Annexe III « Cadres ».

A ce titre, aucune heure effectuée ne donne lieu à majoration pour heure supplémentaire, ni à décompte dans le contingent annuel, ni à calcul du repos compensateur obligatoire au sens de l'article L. 3121-26 du Code du travail.

La période annuelle de décompte sert également à apprécier le contingent annuel d'heures supplémentaires.

Les salariées en état de grossesse déclaré bénéficieront, sur leur demande, d'une planification hebdomadaire de leur horaire de travail n'excédant pas leur base horaire contractuelle de travail effectif.

D'autre part, les salarié(e)s bénéficiant d'un mi-temps thérapeutique ne pourront en aucun cas effectuer un horaire hebdomadaire modulé.

5-3.1.2 Programmation indicative et délais de prévenance

Chaque établissement établit courant octobre un programme annuel de modulation en fonction des prévisions d'activité. Cette programmation peut être effectuée de manière différenciée selon les services, les îlots, les équipes ou les salariés selon des calendriers individualisés.

Cette programmation indicative est soumise pour avis, avant sa mise en œuvre, au Comité d'établissement et, par voie d'affichage, aux salariés avant le début de la période de référence.

Compte tenu des variations de l'activité, chaque établissement peut modifier le programme annuel avec un délai de prévenance de deux semaines. Les modifications du programme de modulation font l'objet d'une consultation du Comité d'établissement.

En cas de circonstances exceptionnelles, l'établissement peut être amené à modifier ce programme sans délai. Dans ce cas, toute modification d'horaire individuel consécutive ne pourra intervenir qu'avec l'accord des salariés concernés.

5-3.1.3 Modalités de recours au travail temporaire

Il pourra être fait appel au travail temporaire dans les cas prévus par la loi et en complément des modalités de fonctionnement définies dans le cadre de la modulation.

5-3.2 Calcul de la référence annuelle de travail.

La référence annuelle de travail est calculée sur l'année civile

Le nombre de semaines travaillées est égal :

- au nombre de jours annuel constaté entre le 1^{er} Janvier et le 31 Décembre déduction faite :
- des jours de repos hebdomadaire légaux,
- des jours ouvrables de congés payés collectifs légaux et conventionnels acquis en début de période,
- des jours de repos supplémentaires attribués au titre de la réduction du temps de travail tels que prévus, aux articles 4 de l'Annexe I « Employés-Ouvriers », article 3 de l'Annexe II « Agents de maîtrise et techniciens », et article 4 de l'Annexe III « Cadres».
- des jours fériés correspondant à des jours ouvrables, divisé par 6 jours ouvrables.

Pour les cadres concernés, la référence annuelle de travail, en jours, est égale à 215 (jour de solidarité compris).

Ce forfait tient compte :

- des jours de repos hebdomadaire légaux,
- des jours ouvrables de congés payés collectifs légaux et conventionnels acquis en début de période,
- des jours de repos supplémentaires attribués au titre de la réduction du temps de travail tels que prévus, à l'article 4 de l'Annexe III « Cadres»
- des jours fériés correspondant à des jours ouvrables.

5-3.3 Calcul des indemnités de rupture

Le calcul des indemnités de licenciement ou de départ à la retraite, est effectué sur la base de la rémunération lissée dans le respect des obligations légales et conventionnelles.

ARTICLE 5-4 Organisation du travail

5-4.1 Affichage des horaires de travail

Les horaires de travail doivent être affichés deux semaines avant leur prise d'effet.

5-4.2 Pauses

La durée du travail effectif est le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et doit se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à ses occupations personnelles.

Les interruptions du temps de travail telles que les pauses, les coupures, les temps de restauration,... sont pointées. Pendant celles-ci, le salarié n'est pas à la disposition de l'employeur et peut donc vaquer librement à ses occupations personnelles.

Tout travail d'une durée continue au moins égale à 4 heures donnera droit à une pause d'un quart d'heure.

Lorsque le travail sera effectué d'une façon continue pendant six heures, une pause de vingt minutes sera accordée.

Lorsque le travail sera effectué d'une façon continue pendant sept heures ou plus, une pause d'une demi-heure sera accordée.

Les salariées effectuant un horaire quotidien de travail continu inférieur à 4 heures bénéficieront, s'ils le souhaitent, d'une pause d'une durée de 9 minutes.

A l'exception de ce dernier alinéa, la pause doit se situer dans la plage médiane de la période de travail.

Les temps de pause s'inscrivant dans le temps de présence, au delà du temps de travail effectif, sont rémunérées forfaitairement sur la base de 5% de la rémunération des heures travaillées.

5-4.3 Repos

L'horaire de travail pourra être réparti sur trois, quatre, cinq ou six jours.

En cas de répartition de l'horaire d'un employé sur six jours, l'accord du salarié est nécessaire et il bénéficie de deux demi journées de repos en sus du repos dominical. Dans ce cas, le travail sera organisé en continu.

La durée du repos ininterrompu entre deux journées consécutives de travail ne sera pas inférieure à 12 heures.

Toutefois, pour les nécessités du service, la durée du repos ininterrompu pour les salariés amenés à participer à un inventaire pourra être exceptionnellement ramenée à 10 heures.

L'organisation du travail dans les magasins devra permettre l'octroi de deux jours de repos consécutifs, une semaine sur trois, pour les salariés qui le désirent.

Les salariés qui le souhaitent et qui relèvent du régime de modulation annuelle des horaires de travail bénéficieront, à leur choix, à l'occasion de la prise de leurs congés légaux par semaine entière, du positionnement de leur repos hebdomadaire, soit le samedi précédant leur départ, soit le lundi de la semaine de reprise.

En début de période annuelle de décompte, les droits à congés payés, congés d'ancienneté, repos supplémentaires, congé supplémentaire pour fractionnement,... de chaque salarié sont globalisés.

Ces journées sont prises par semaine entière soit par fraction de 6 jours ouvrables.

En cas de reliquat, le nombre de jours restant à prendre étant alors inférieur à 6, la prise de ce reliquat ne supprime pas le droit au jour de repos hebdomadaire mobile. En conséquence, cette situation ne peut se produire qu'une seule fois par période annuelle.

La récupération d'un jour férié, le repos décalé du dimanche travaillé, la prise d'un repos compensateur légal ou de remplacement, ne peut s'effectuer que sur un jour ouvré et ne peut en aucun cas se substituer au jour de repos hebdomadaire.

De même, la prise de 5 jours de congés d'ancienneté au cours d'une même semaine ne fait pas perdre le droit à repos hebdomadaire au titre de la semaine considérée.

5-4.4 Fin de la journée de travail

Dans les magasins dont l'heure de fermeture le samedi est fixée à 20 heures à la date d'application des dispositions de l'article 5-4 du présent Titre 5, un accord d'établissement pourra permettre une ouverture au delà de 20 heures le samedi.

L'organisation du travail dans les magasins devra permettre aux salariés qui le souhaitent de ne pas effectuer plus de trois nocturnes par semaine civile ou l'équivalent sur une plus longue durée. Cette disposition ne s'applique pas aux salariés ayant opté pour une organisation de leur horaire de travail

en îlot et aux salariés à temps partiel ne relevant pas à titre principal du régime général de la Sécurité Sociale.

Sont considérés comme ayant fait une nocturne, les salariés qui ont travaillé au delà de 20h00.

5-4.5 Habillage/déshabillage

La Loi « Aubry II » du 19 janvier 2000 stipule :

« Lorsque le port d'une tenue de travail est imposé par des dispositions législatives ou réglementaires, par des clauses conventionnelles, le règlement intérieur ou le contrat de travail et que l'habillage et le déshabillage doivent être réalisés dans l'entreprise ou sur le lieu de travail, le temps nécessaire aux opérations d'habillage et de déshabillage fait l'objet de contreparties ... ».

En conséquence, les employés de magasin et de Service Après Vente bénéficient au titre de chaque période de décompte annuel d'un forfait d'un jour ouvré sur la période de décompte annuel suivante. Ce jour peut être pris ou payé, au choix du salarié.

Cette journée leur sera créditée pour la première fois au jour de l'arrêté de paie du mois de mai 2001 au titre de la période juin 2000/mai 2001 et sera à prendre au cours de la période juin 2001/mai 2002.

Lorsque le salarié quitte l'entreprise ou est embauché en cours de période, ce forfait est ramené au prorata du nombre de mois civils entiers réellement travaillés et :

en cas de départ de l'entreprise en cours de période de décompte annuel, le reliquat éventuel est rémunéré à l'occasion du solde de tout compte,

en cas d'embauche en cours de période de décompte annuel, le prorata de jour acquis est rémunéré à l'issue de la période considérée.

En cas d'absence totale au cours de la période, ce forfait n'est pas dû.

Il est rappelé que le temps nécessaire aux opérations d'habillage et déshabillage n'est pas considéré comme du temps de travail effectif. Dans le cas contraire, cette disposition ne s'applique pas.

Cette disposition ne peut se cumuler avec une disposition de même nature d'origine légale ou conventionnelle instituant une compensation financière ou sous forme de repos. Si une telle disposition (légale ou conventionnelle) s'avérait plus favorable, elle se substituerait au forfait défini au présent article. »

5-4.6 Organisation de la Journée de Solidarité

Les présentes dispositions s'appliquent à compter du premier jour de l'arrêté de paie du mois de juin :

- ✓ Aux salariés en contrat à durée indéterminée présents à l'effectif au premier jour de la période de paie du mois de juin.
- ✓ Aux salariés titulaires d'un contrat à durée déterminée depuis au moins un an et présents à l'effectif au premier jour de la période de paie du mois de juin.

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

Ce compteur est automatiquement alimenté à partir du premier jour de l'arrêté de paie du mois de juin des heures effectuées au-delà de la base horaire contractuelle hebdomadaire, dans la limite d'une heure par semaine, jusqu'à atteindre un cinquième de l'horaire contractuelle hebdomadaire.

Pour les salariés dont la durée de travail est décomptée en jours, la journée de solidarité est réputée être la 1^{ère} journée travaillée de la période de référence.

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

En fin de période de décompte annuel, si le solde du compteur individuel « Journée de Solidarité » est inférieur à 1/5^{ème} de la base hebdomadaire contractuelle, cet écart sera déduit sur la paie du mois de juin suivant.

En cas de départ de l'entreprise, cet écart ne sera pas déduit du solde de tout compte versé au salarié.

Les salariés ayant été absents au moins dix mois de façon continue ou discontinue au cours de la période de référence sont dispensés d'effectuer la journée de solidarité.

Pour les salariés dont la base horaire hebdomadaire contractuelle est modifiée en cours de période, le nombre d'heures dues au titre de la « Journée de Solidarité » est calculé en fonction de la base horaire contractuelle au premier jour de la période de référence.

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

Le compteur individuel « Journée de Solidarité » des salariés dont le temps de travail est décompté en heures, sera automatiquement crédité au 1^{er} jour de la période de référence de 14.3% de 1/5^{ème} de la base hebdomadaire contractuelle (soit 1 heure pour une base 35 heures). »

Cette présente disposition est conclue pour une durée indéterminée. Elle prend effet à compter du premier jour de l'arrêté de paie du mois de juin 2008. Toutefois, en cas de modification apportée à la législation en vigueur, les parties conviennent de se rencontrer dans un délai de trois mois à compter de la date de ladite modification pour réviser et adapter en conséquence la présente disposition.

Les dispositions du présent article seraient purement et simplement annulées, si aucun accord ne pouvait intervenir postérieurement à l'entrée en vigueur de la Loi nouvelle.

ARTICLE 5-5 Repos dominical

Le repos hebdomadaire est assuré par la fermeture des établissements le dimanche.

Cette disposition ne s'applique pas aux dimanches pour lesquels les magasins ont obtenu une autorisation d'ouverture dans le cadre de l'article L. 3132-26 du Code du Travail. Dans ces cas, il sera fait appel à du personnel volontaire.

En sus de la majoration prévue par la Convention collective de Branche, le salarié bénéficiera d'un jour de repos compensateur (qui n'est pas considéré comme temps de travail effectif) qui pourra être, selon son choix, soit effectivement pris soit payé au taux normal avec la paie du mois considéré. Dans ce dernier cas, le salarié bénéficiera alors du décalage de son jour de repos hebdomadaire légal, lequel, par nature, ne donne pas lieu à rémunération.

Après consultation du Comité d'établissement, pour certaines activités caractérisées par la nécessité d'assurer une continuité du service dans les établissements centraux (informatique, logistique, sécurité, maintenance, assistance client, hot line), le travail pourra être organisé en équipe et en continu ou semi continu avec prise du jour de repos hebdomadaire par roulement.

Les dispositions du présent article s'appliquent au personnel relevant de la catégorie « Employés – ouvriers » et « Agents de maîtrise ».

En cas de travail d'un dimanche, les salariés de la catégorie « Cadres » relevant des niveaux 6 et 7 bénéficient d'une indemnité égale à 100% d'un vingt deuxième de leur salaire mensuel de base en cas de travail un dimanche.

ARTICLE 5-6 Jours fériés

Chaque salarié bénéficie chaque année du chômage collectif ou individuel de 6 jours fériés en sus du premier mai. Ces jours chômés ne sont pas considérés comme temps de travail effectif.

Seuls les salariés volontaires pourront travailler un 4ème jour férié au cours d'une même année.

Le chômage de ces jours fériés n'entraîne, pour les salariés concernés, aucune réduction de leur rémunération mensuelle.

Les jours fériés au cours desquels le magasin sera ouvert à la clientèle seront déterminés en début de chaque semestre par le Directeur du magasin en tenant compte, dans la mesure du possible, des intentions d'ouverture de la concurrence et après consultation du Comité d'établissement.

Lors de cette consultation, les modalités d'organisation du travail relatives aux jours fériés travaillés seront définies et notamment les conditions dans lesquelles il sera fait appel, en priorité, à du personnel volontaire.

Il ne pourra être demandé au salarié travaillant un jour férié moins de quatre heures de travail effectif ce jour là.

Les jours fériés travaillés donneront lieu au choix du salarié :

soit au paiement des heures effectuées le jour férié, au taux horaire contractuel majoré de 50%, en sus de la rémunération mensuelle,

soit à un repos compensateur d'une durée égale au temps travaillé, dans les trois mois qui suivent, sans réduction de salaire. Ce repos pourra être positionné, pour les salariés qui le souhaitent, de telle sorte que sa combinaison avec un jour de repos hebdomadaire permette l'octroi d'un week-end du samedi matin au lundi soir.

Tout salarié qui en raison de la répartition de son horaire hebdomadaire voit coïncider un jour de repos hebdomadaire, en dehors du repos dominical ou de son jour de repos hebdomadaire lorsque celui-ci est fixé un autre jour que le dimanche, avec un jour férié chômé, bénéficie d'un jour de repos compensateur dans le cadre de son horaire habituel.

Ce repos compensateur doit être pris en accord avec le supérieur hiérarchique, dans le mois civil où se situe le jour férié considéré. Le salarié peut demander que ce repos compensateur soit accolé à son jour normal de repos hebdomadaire.

Ce repos compensateur n'est pas considéré comme temps de travail effectif. »

Les dispositions du présent article s'appliquent au personnel relevant de la catégorie « Employés – ouvriers » et « Agents de maîtrise ».

En cas de travail d'un jour férié, les salariés de la catégorie « Cadres » relevant des niveaux 6 et 7 bénéficient d'une indemnité égale à 50% d'un vingt deuxième de leur salaire mensuel de base en cas de travail un jour férié.

ARTICLE 5-7 Travail de nuit

PREAMBULE

Les salariés sont amenés à travailler de nuit notamment pour les raisons suivantes :

- réceptionner la marchandise ;
- assurer le respect de la sécurité alimentaire ;
- préparer les marchandises ou fabriquer les produits, notamment alimentaires ;
- approvisionner les rayons afin qu'ils soient prêts avant l'ouverture au public ;
- présenter le magasin conformément à la politique commerciale ;
- assurer l'ouverture au public et la fermeture du magasin dans des conditions optimales ;
- assurer l'accueil, la sécurité, le service et le passage en caisse de la clientèle ;
- réaliser les inventaires en dehors des périodes d'ouverture au public.

Certains d'entre eux sont considérés travailleurs de nuit s'ils remplissent les conditions définies par l'article L. 3122-31 du Code du travail.

Ce type de travail est justifié par la nécessité d'assurer la continuité de l'activité économique et commerciale des établissements.

Les dispositions retenues contribuent à prendre en compte les impératifs de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs de nuit (il est rappelé qu'ils bénéficient d'une surveillance médicale particulière) se traduisant notamment par l'attribution d'une contrepartie sous forme de repos compensateur. Celle-ci s'ajoute à la compensation salariale déjà prévue par les accords d'entreprise Carrefour qui est maintenue pour tous les salariés qu'ils bénéficient ou non de la qualification de travailleur de nuit.

5-7.1 Définition du travail de nuit

Constitue un travail de nuit tout travail effectué dans la plage horaire définie par la Convention collective de Branche (soit, au 1er mai 2002, tout travail effectué entre 21 heures et 6 heures).

5-7.2 Travail de nuit dans les établissements

Pour les raisons évoquées en préambule du présent accord, le travail de nuit est une nécessité pour les établissements des entreprises entrant dans le champ d'application du présent accord. L'accueil de la clientèle dans les magasins, notamment pour des raisons commerciales ou de sécurité, impose un travail important avant ouverture dont une grande partie ne peut s'effectuer que la nuit.

Comme également évoqué en préambule, le travail de nuit est justifié par la nécessité d'assurer la continuité de l'activité économique et commerciale des établissements.

Pour ces raisons le travail de nuit est en vigueur dans l'ensemble des établissements des entreprises entrant dans le champ d'application du présent accord.

Les parties conviennent également que le travail de nuit, pour les raisons évoquées précédemment, sera mis en place dans les établissements venant à ouvrir ou être acquis ultérieurement.

5-7.3 Majoration de salaire

Les heures travaillées entre 21 heures et 22 heures et celles travaillées entre 5 heures et 6 heures bénéficieront d'une majoration de 10% à compter du 1er juillet 2002.

Les heures travaillées entre 22 heures et 5 heures continueront à bénéficier des majorations prévues par les dispositions conventionnelles précédentes, à savoir :

- 30% de majoration pour les heures effectuées habituellement ou occasionnellement dans cette plage horaire,
- 60% de majoration si le travail occasionnel dans cette plage horaire est demandé le jour même de son exécution.

5-7.4 Travailleur de nuit - définition

Est travailleur de nuit tout salarié remplissant les conditions fixées par les articles L. 3122-31 et R. 3122-8 du Code du travail.

5-7.5 Travailleur de nuit – contrepartie au travail de nuit

En sus de la majoration de salaire pour travail de nuit, le salarié travailleur de nuit répondant à la définition de 5-7.4 ci-dessus, bénéficiera, à compter de la période de décompte annuel débutant le 20 mai 2002, d'une contrepartie sous forme de repos compensateur dans les conditions suivantes :

- 1 jour de repos compensateur à partir de 270 heures de travail de nuit réalisé au cours de la période de décompte annuel ;
- 1 jour de repos compensateur supplémentaire à partir de 540 heures de travail de nuit réalisé au cours de la période de décompte annuel (soit au total 2 jours de repos compensateur) ;
- 1 jour de repos compensateur supplémentaire au delà de 810 heures de travail de nuit réalisé au cours de la période de décompte annuel (soit au total 3 jours de repos compensateur) ;

Le repos compensateur est obligatoirement pris dans le mois civil suivant sa date d'acquisition. Ce repos compensateur sera planifié en accord avec le chef de service. Dans l'intérêt de la santé des salariés concernés, le repos compensateur devra être pris et ne pourra être transformé en indemnité.

5-7.6 Conditions de travail du travailleur de nuit

La durée quotidienne de travail de nuit ne pourra excéder 8 heures de travail effectif.

La durée hebdomadaire de travail effectif des travailleurs de nuit, calculée sur une période quelconque de 12 semaines consécutives ne peut dépasser 40 heures.

En cas de circonstances exceptionnelles, une dérogation à ces durées pourra être autorisée dans les conditions fixées par la loi.

Les travailleurs de nuit qui souhaitent occuper un poste de jour bénéficient d'une priorité d'emploi dans un poste de qualification équivalente.

Tout travailleur de nuit bénéficie, avant son affectation sur un poste de nuit et à intervalles réguliers d'une durée ne pouvant excéder six mois, d'une surveillance médicale particulière se traduisant par une visite médicale auprès du médecin du travail.

Lorsque l'état de santé du travailleur de nuit l'exige, il doit lui être proposé, à titre définitif ou temporaire, un transfert sur un poste de jour correspondant à sa qualification et aussi comparable que possible à l'emploi précédemment occupé.

La femme enceinte ou venant d'accoucher dont le poste de nuit est incompatible avec son état doit être affectée à un poste de jour.

D'autre part, la salariée enceinte ou venant d'accoucher bénéficie des dispositions de l'article 4-5 du Titre 4 de la convention collective d'entreprise Carrefour sur la protection de la maternité et l'éducation des enfants.

5-7.7 Prise en compte de l'exercice de responsabilités familiales ou sociales

En cas de recours au travail de nuit dans un établissement nouveau, ou en cas d'extension du travail de nuit à de nouvelles catégories de salariés, les établissements s'assureront que la répartition du travail des travailleurs de nuit demeure compatible avec leurs responsabilités familiales et sociales.

L'établissement concerné, s'assurera, que, lors de son affectation à un poste de nuit, le travailleur de nuit dispose d'un moyen de transport disponible au début et à la fin de son poste.

Lorsque le travail de nuit est incompatible avec des obligations familiales impérieuses, le salarié peut demander son affectation sur un poste de jour.

5-7.8 Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes – Accès à la formation professionnelle

L'embauche à un poste comprenant une période de travail de nuit ou la mutation d'un poste de travail de jour vers un poste de travail de nuit ou inversement ne peut faire l'objet d'aucune discrimination entre les femmes et les hommes.

Nul salarié ne pourra se voir refuser l'accès à une formation professionnelle continue en raison de son travail de nuit. Des mesures seront prises pour assurer au travailleur de nuit la réalisation de sa formation dans des conditions identiques à celle de ses collègues travaillant de jour.

5-7.9 Organisation des temps de pause

Les temps de pause sont organisés conformément aux dispositions de l'article 5-4 du présent Titre 5.

TITRE 6 – CLASSIFICATIONS DES EMPLOIS

ARTICLE 6-1 METHODOLOGIE UTILISEE.....	142
6-1.1 CRITERES DE CLASSIFICATION.....	142
6-1.2 NIVEAUX DE CLASSIFICATION.....	143
ARTICLE 6-2 POLY ACTIVITE ET EMPLOIS MULTIPLES.....	143
ARTICLE 6-3 PERIODE D'ACCUEIL DANS LA FONCTION	144
ARTICLE 6-4 CREATION DE NOUVELLES FONCTIONS	144
6-4.1 DANS LA FILIERE «VENTE»	144
6-4.2 DANS LA FILIERE «SERVICE APRES-VENTE».....	144
ARTICLE 6-5 CREATION D'UN ECHELON SUPPLEMENTAIRE	145
6-5.1 CREATION D'UN ECHELON SUPPLEMENTAIRE « C » AU NIVEAU 4 ANIMATEUR DE VENTE.....	145
6-5.1.1 DEFINITION DE LA FONCTION.....	145
6-5.1.2 PRIME MENSUELLE ANIMATEUR DE VENTE.....	145
6-5.1.3 RETENUES EN CAS D'ABSENCE	146
6-5.2 CREATION D'UN ECHELON SUPPLEMENTAIRE « C » AU NIVEAU 3 TECHNICIEN DE FABRICATION	146
6-5.2.1 DEFINITION DE LA FONCTION.....	146
ARTICLE 6-6 CLASSIFICATION.....	147
6-6.1 ACTIVITES COMMUNES (APPLICABLES A TOUTES LES FONCTIONS).....	147
6-6.2 CLASSEMENT DES EMPLOIS	147
ARTICLE 6-7 DISPOSITIF D'EVALUATION DES SALAIRES DE NIVEAU 1B.....	147
6-7.1 METHODOLOGIE	148

TITRE 6 – CLASSIFICATIONS DES EMPLOIS

PREAMBULE

La mise en place de la nouvelle classification professionnelle répond à l'évolution de l'environnement et plus particulièrement à celle des métiers, rendue nécessaire par la mobilité des attentes des clients.

Cette classification professionnelle s'inscrit dans la démarche initiée par l'accord de branche du 30 mai 1997 tout en prenant en compte les spécificités de Carrefour.

Les partenaires sociaux signataires ont voulu construire une classification objective et claire, adaptable dans le temps, favorable au développement des salariés et stimulant la promotion interne.

Pour parvenir à ces objectifs, les partenaires sociaux, réunis au sein d'un groupe de réflexion paritaire spécialement constitué, ont procédé à l'analyse de toutes les fonctions recensées dans l'entreprise, et ont ensuite examiné chaque fonction à la lumière des critères de classification retenus par la profession. L'application de cette méthode pourra intervenir dans le futur, en cas d'évolution significative d'une fonction ou en cas de création d'une nouvelle fonction.

Les parties signataires conviennent que le classement des activités en neuf niveaux et par filières professionnelles permet une bonne lisibilité de l'ensemble et fait bien apparaître les évolutions professionnelles possibles, verticales ou transversales.

Elles conviennent également que le passage d'une filière à l'autre ainsi que la promotion au niveau supérieur dans la filière supposent la satisfaction de deux exigences : la vacance d'un poste et l'aptitude du salarié à occuper ce poste.

Dans ce cadre, afin de susciter éventuellement des candidatures parmi le personnel de l'établissement, la Direction fera connaître au personnel, chaque fois qu'il sera possible, les postes à pourvoir par voie de notes de service ou par voie d'affichage.

Le développement des aptitudes passe notamment par un investissement individuel et par l'accès à des formations. Carrefour s'engage, comme développé au Titre 7 de la convention collective d'entreprise Carrefour, à mettre à disposition du personnel des moyens de formation renforcés et à en faciliter l'accès.

ARTICLE 6-1 Méthodologie utilisée

6-1.1 Critères de classification

La classification de chaque fonction se fonde sur la technique des critères classants par la mise en œuvre de cinq critères qui se cumulent et se conjuguent :

Connaissances : ce critère mesure la somme des connaissances nécessaires pour exercer la fonction et en avoir la maîtrise.

Aptitude : elle mesure la capacité à réagir et à agir face aux situations rencontrées dans l'exercice de la fonction.

Relations : exigences de contact avec les acteurs internes de l'entreprise (collègues de travail, représentants du personnel) ou les acteurs externes à celle-ci (clients, fournisseurs, organismes extérieurs...).

Responsabilité : fait d'apporter dans l'exercice de la fonction une contribution aux performances de l'entreprise par des actions internes ou des actions externes (clients, fournisseurs...).

Autonomie : faculté d'effectuer des choix sur les actions et les moyens à mettre en œuvre pour l'exercice de l'activité en vue de réalisation d'objectifs.

6-1.2 Niveaux de classification

Les niveaux de classifications au nombre de neuf sont déterminés en fonction des critères classants définis à l'article 1er et schématiquement résumés ci-après :

Niveau 1 : exécution de travaux simples ne nécessitant pas de connaissances préalables particulières.

Niveau 2 : exécution de travaux impliquant un savoir-faire et la responsabilité d'appliquer des directives précises.

Niveau 3 : exécution de travaux qualifiés avec une part d'autonomie nécessitant une maîtrise professionnelle.

Niveau 4 : exécution de travaux hautement qualifiés avec la possibilité sous la responsabilité d'un supérieur hiérarchique de conduire des travaux d'exécution.

Niveau 5 : participation à la définition des programmes de travail et à la réalisation des objectifs de l'établissement.

Niveau 6 : élaboration des programmes de travail et choix des méthodes et procédés à partir d'objectifs et de moyens définis.

Niveau 7 : participation à l'élaboration des objectifs et à la réalisation de ceux-ci dans son unité (établissement, service).

Niveau 8 : responsabilité du choix des moyens et de la réalisation des objectifs.

Niveau 9 : participation à la définition de la politique de l'entreprise.

La filière employés et ouvriers s'étend du niveau 1 au niveau 4

La filière techniciens et agents de maîtrise comprend les niveaux 5 et 6 .

La filière cadres s'étend du niveau 7 au niveau 9

Le système permet :

- la promotion au niveau supérieur dans la filière.
- Le passage d'une filière à l'autre.

Le salarié est classé par rapport à la fonction occupée dans l'entreprise : pour tenir compte de la période d'accueil prévue à l'article 6-3 ci-après, les salariés des niveaux I à IV bénéficient d'un salaire minimum comportant deux échelons (A débutant, B confirmé).

ARTICLE 6-2 Poly Activité et emplois multiples

La poly activité est caractérisée par l'exécution habituelle par un même salarié de :

plusieurs fonctions de nature différente au sein d'un même secteur d'activité ou dans le cadre d'une même spécialité.

Dans le cas où le salarié est appelé à assurer de façon habituelle des fonctions de niveaux différents comportant des salaires différents, la rémunération de l'intéressé est calculée de la façon suivante :

Si le salarié est occupé dans la fonction la mieux rémunérée au moins 40 % du temps (ce calcul étant effectué par semaine), il perçoit le salaire correspondant à cette fonction ; dans le cas contraire, chaque heure de travail est rémunérée au tarif du niveau correspondant au travail effectué.

l'ensemble des travaux au sein d'un même secteur d'activité ou dans le cadre d'une même spécialité : dans ce cas, la poly-activité se matérialise par le classement dans le niveau adéquat après analyse complète de la fonction en utilisant la méthode de classification - en retenant pour chaque critère classant la note la plus élevée – lorsque les différentes fonctions repères tenues habituellement par le même salarié sont situées dans le même niveau.

ARTICLE 6-3 Période d'accueil dans la fonction

Tout salarié accédant à une fonction par embauche externe ou évolution interne, connaît une période d'acquisition progressive des compétences nécessaires à la fonction, dite « période d'accueil ».

La grille des salaires minima tient compte de cette période d'acquisition des compétences d'une durée, période d'essai comprise, de :

- 6 mois pour les fonctions classées dans les niveaux I et II ,
- 1 an pour les fonctions classées dans le niveau III ,
- 2 ans pour les fonctions classées dans le niveau IV .

Toutefois, les salariés promus à un niveau supérieur voient leur période d'accueil réduite de moitié et leur salaire maintenu s'il est supérieur à celui de la période d'accueil dans son nouveau niveau.

La période d'accueil dans la fonction ne sera pas appliquée aux salariés de niveau 1B ayant une ancienneté supérieure ou égale à 10 ans au 1er janvier de l'année considérée, promus vers une fonction classée dans le niveau 2.

ARTICLE 6-4 Création de nouvelles fonctions

6-4.1 Dans la filière «Vente»

de l'article 11 de l'Annexe I « Employés-Ouvriers » de la convention collective d'entreprise sont créées :

- la fonction d'« Assistant(e) de fabrication », classée Niveau II (échelons A, B et C)
- la fonction d'« Assistant(e) spécialisé de vente », classée Niveau II (échelons A, B et C)

Les salariés occupant depuis 18 mois un emploi d'Assistant spécialisé de vente ou d'Assistant de fabrication bénéficieront d'une évolution au niveau II, échelon C.

Les dispositions du présent article sont applicables au 1er octobre 2005.

6-4.2 Dans la filière «Service après-vente»

de l'article 11 de l'Annexe I « Employés-Ouvriers » de la convention collective d'entreprise est créée :

- la fonction d'Animateur technique de l'antenne SAV / Magasin, classée Niveau IV, (échelons A et B).

Les dispositions du présent article sont applicables au 1er octobre 2005.

ARTICLE 6-5 Création d'un échelon supplémentaire

6-5.1 Création d'un échelon supplémentaire « C » au niveau 4 Animateur de Vente

Dans la filière «Vente» de l'article 11 de l'Annexe I « Employés-Ouvriers » de la convention collective d'entreprise, est créé :

➤ un échelon supplémentaire « C » au Niveau IV de l'emploi animateur de vente, dans les conditions suivantes :

6-5.1.1 Définition de la fonction

Lorsqu'un salarié classé au niveau IV B depuis au moins 1 an a pu, dans le cadre de ses attributions, démontrer sur l'ensemble des tâches de son niveau une capacité supérieure au niveau d'exigence et est occupé à plus de 50 % de son temps (ce temps étant apprécié en moyenne sur l'année) à seconder et suppléer son supérieur hiérarchique, il peut être classé à l'échelon C du niveau IV et percevoir le salaire correspondant.

La fonction du niveau IV échelon C inclut l'exécution des tâches des fonctions et des échelons inférieurs.

Les salariés concernés par le présent article sont soumis aux dispositions de 6-6.1 du présent Titre 6 relatif aux activités communes applicables à toutes les fonctions.

Les salariés classés au niveau IV C bénéficient d'une partie variable mensuelle de rémunération.

6-5.1.2 Prime mensuelle Animateur de vente

La partie variable de la rémunération d'un montant maximum de 60 euros est calculée sur les résultats de chaque mois, elle est versée sur la paie du mois suivant le mois de référence. (Le paiement de la prime au titre du mois M est effectué sur le mois M+1).

Les critères retenus sont le chiffre d'affaires hors taxes et la marge commerciale issus du tableau de bord mensuel pour le ou les rayons d'affectation du salarié.

La méthodologie de calcul de la prime est la suivante :

- Si la prévision de chiffre d'affaires hors taxes du rayon d'affectation du salarié est atteinte en valeur, celui ci percevra une prime d'un montant brut de 30 € (trente euros).
- Si la prévision de marge commerciale du rayon d'affectation du salarié est atteinte en valeur, celui ci percevra une prime d'un montant brut de 30 € (trente euros).

Les montants de primes pour les salariés à temps complet peuvent être les suivants :

- 60 euros si les deux prévisions sont atteintes,
 - 30 euros, si une seule des prévisions est atteinte,
- Pas de prime si aucune des prévisions n'est atteinte.

Pour les salariés à temps partiel ces montants sont proratisés, par rapport à la base mensuelle contractuelle.

Si le salarié est affecté sur plusieurs rayons, le calcul s'effectuera de la façon suivante :

- Si la somme des prévisions de chiffre d'affaires hors taxes des rayons d'affectation du salarié est atteinte en valeur, celui ci percevra une prime d'un montant brut de 30 € (trente euros), pour une base temps complet.
- Si la somme des prévisions de marge commerciale des rayons d'affectation du salarié est atteinte en valeur, celui ci percevra une prime d'un montant brut de 30 € (trente euros), pour une base temps complet.

Cette prime variable ne rentre pas dans le salaire de référence des congés payés et des primes de vacances et de fin d'année.

Ce montant de prime sera revalorisé des augmentations générales de la grille de référence Carrefour, il ne sera pas revalorisé dans le cadre des augmentations liées à un rattrapage de grille.

6-5.1.3 Retenues en cas d'absence

En cas d'absence pour maladie, maladie professionnelle, hospitalisation, absence non rémunérée, accident de trajet ou accident de travail, la partie variable de rémunération est minorée d'un trentième par journée d'absence.

Le calcul des primes variables et des retenues pour absences s'effectue sur le même mois civil (Ex : la prime de janvier payée fin février, est calculée sur les résultats du mois de Janvier et éventuellement minorée en fonction des absences du 1er au 31 janvier)

Les dispositions du présent article sont applicables au 1er octobre 2005.

6-5.2 Création d'un échelon supplémentaire « C » au niveau 3 Technicien de Fabrication

Dans la filière «Vente» de l'article 11 de l'Annexe I « Employés-Ouvriers » de la Convention Collective d'Entreprise Carrefour, est créé :

➤ un échelon supplémentaire « C » au Niveau III de l'emploi Technicien de Fabrication, dans les conditions suivantes :

6-5.2.1 Définition de la fonction

Les salariés classés au niveau IIIA « Technicien de Fabrication » affectés au rayon Boucherie accéderont directement à l'échelon « C » à l'issue de la période d'accueil relative à la fonction et définie dans l'article 6-3 « Période d'accueil dans la fonction » de la Convention Collective d'Entreprise Carrefour.

La fonction du niveau III échelon C inclut l'exécution des tâches des fonctions et des échelons inférieurs.

Les salariés concernés par le présent article sont soumis aux dispositions du paragraphe 6-6.1 « Activité communes (applicables à toutes les fonctions) » du présent Titre 6.

Les dispositions du présent article seront applicables concomitamment à la date d'application de la grille de salaire de référence issue des NAO 2012.

Par conséquent, les salariés niveau 3B Technicien de fabrication affectés au rayon boucherie passeront automatiquement niveau 3C.

L'échelon B pour les Techniciens de Fabrication affectés à la Boucherie ne sera donc plus applicable.

ARTICLE 6-6 Classification

6-6.1 Activités communes (applicables à toutes les fonctions)

Carrefour, de par son activité commerciale, est au service de ses clients.

Chaque salarié, par sa compétence, son attention, son amabilité et sa réactivité apporte le meilleur service possible. Il informe, renseigne et dirige efficacement ses interlocuteurs.

Professionnel, il respecte l'ensemble des normes, procédures et règles du métier qui lui ont été communiquées.

Accueillant, il conseille et informe le nouveau salarié dans ses premiers pas dans l'entreprise.

Respectueux de l'image de l'entreprise et de la collectivité, il assure la propreté, le rangement, l'entretien courant du matériel et de l'espace de travail qu'il est amené à utiliser.

Acteur, il participe à la lutte contre la démarque et à l'inventaire.

Attentif aux attentes et aux suggestions des clients, il informe sa hiérarchie et lui signale les éventuels dysfonctionnements.

Positif, il peut exceptionnellement être amené à mettre des produits en rayon ou aider le client lors de son passage en caisse (si cela ne constitue pas son activité principale).

6-6.2 Classement des emplois

Les fonctions sont décrites de manière non exhaustive. Elles comportent donc des activités non énumérées qui font néanmoins partie de l'exercice du métier.

Dans une filière déterminée, la fonction d'un niveau donné inclut l'exécution des tâches des fonctions des niveaux inférieurs.

ARTICLE 6-7 Dispositif d'évaluation des salariés de niveau 1B

Préambule

Ce dispositif, qui s'inscrit dans la politique de développement des compétences, a pour objectif de favoriser l'évolution professionnelle des salariés classés au premier niveau de classification et de donner aux salariés de niveau 1B une perspective d'évolution vers une fonction classée dans le niveau 2.

Ce dispositif ne remet pas en cause, le cas échéant, les évolutions des salariés de niveau 1B vers une fonction classée dans un niveau supérieur à 2.

Il prévoit, la proposition systématique, à chaque collaborateur classé au niveau 1B ayant une ancienneté supérieure ou égale à 10 ans, d'un entretien formalisé avec son N+1 et son N+2 afin d'échanger sur ses motivations et ses aptitudes à évoluer vers une fonction classée dans le niveau 2. Afin de respecter les souhaits personnels d'évolution professionnelle des collaborateurs concernés, la suite de la mise en œuvre du dispositif ne pourra intervenir que sur la base du volontariat, c'est-à-dire après leur adhésion à chaque phase du processus.

La Direction souhaite ainsi renforcer la gestion des parcours d'évolution professionnelle, en accordant une attention particulière aux salariés classés au premier niveau de classification et ayant consacré une part importante de leur vie professionnelle au sein du Groupe.

6-7.1 Méthodologie

Chaque année, lors du Suivi Individuel de Progrès et de Professionnalisation, la hiérarchie proposera systématiquement aux salariés de niveau 1B ayant une ancienneté supérieure ou égale à 10 ans au 1er janvier de l'année en cours, de passer un entretien formalisé avec son N+1 et son N+2 afin d'échanger sur ses motivations et ses aptitudes à évoluer vers une fonction classée dans le niveau 2.

Si le salarié souhaite bénéficier de cet entretien, il devra alors clairement définir (son ou) ses souhaits d'évolution qui seront reportés sur son SIPP.

Dans les 3 mois qui suivent, la Direction de chaque établissement organisera les entretiens avec les salariés qui se seront déclarés volontaires lors de leur SIPP pour évoluer.

Ces entretiens devront être formalisés par la hiérarchie et un exemplaire devra être remis au salarié évalué.

- Si l'entretien a été concluant : son responsable lui confirmera son intégration au sein du vivier d'évolutifs prioritaires au sein de l'établissement regroupant les collaborateurs de niveau 1B ayant 10 ans d'ancienneté et plus, souhaitant évoluer vers une fonction du niveau supérieur. Une proposition de poste devra être formalisée au collaborateur dans un délai raisonnable.

- Si l'entretien n'a pas été concluant : son responsable lui proposera un accompagnement adapté afin qu'il puisse accroître ses possibilités d'évolution à l'occasion de son évaluation s'il souhaite toujours postuler à une fonction du niveau supérieur.

Pour les dispositions propres à chaque statut (employés-ouvriers/ agents de maîtrise et techniciens / cadres et assimilés) : se reporter aux annexes I, II et III.
--

TITRE 7 – FORMATION PROFESSIONNELLE

ARTICLE 7-1 PROJET GLOBAL DE FORMATION.....	151
7-1.1 PRINCIPE D'ELABORATION DU PROJET GLOBAL DE FORMATION.....	151
7-1.2 REUNION DE REFLEXION	151
7-1.3 LIVRET DE SUIVI DE LA FORMATION.....	151
ARTICLE 7-2 Co-INVESTISSEMENT FORMATION.....	151
7-2.1 DEFINITION	151
7-2.2 REUNION DE REFLEXION	152
ARTICLE 7-3 AVENANT DU 31 MARS 2000	152
7-3.1 PRINCIPES RELATIFS AU PROCESSUS DE FORMATION DES EMPLOYES.....	152
7-3.2 DECISIONS RELATIVES AU PROCESSUS DE FORMATION DES EMPLOYES.....	152
ARTICLE 7-4 AVENANT DU 28 MARS 2001	153
7-4.1 FORMATIONS OBLIGATOIRES AVANT LA PRISE DE POSTE	153
7-4.2 FORMATION AUX METIERS DE BOUCHE.....	154
7-4.3 REFERENTIEL FORMATION	154
7-4.4 TEST SUR LE DEVELOPPEMENT PERSONNEL.....	154
ARTICLE 7-5 DECLOISONNEMENT DU DIF.....	154
ARTICLE 7-6 CERTIFICAT DE QUALIFICATION PROFESSIONNELLE	155

TITRE 7 – FORMATION PROFESSIONNELLE

PREAMBULE

La formation professionnelle constitue un investissement tant pour l'entreprise que pour le salarié qui en bénéficie.

Elle accompagne l'évolution des concepts et des métiers. Elle permet à l'entreprise d'apporter la prestation attendue par ses clients et aux salariés d'apprendre et de comprendre leur métier, de l'exercer avec professionnalisme.

Elle participe à l'amélioration de la connaissance générale des métiers de la distribution et demeure la base essentielle de la promotion professionnelle dans et hors l'entreprise.

Elle apporte aux salariés la crédibilité nécessaire pour porter le message de l'entreprise sur la qualité de ses produits et services.

Elle contribue à l'épanouissement de chacun en apportant des compétences, en donnant du sens à l'action quotidienne et en prenant en compte l'intérêt commun des clients, des salariés et de l'entreprise.

Elle se fixe les objectifs suivants :

- assurer la réussite de la prise d'un poste de travail,
- maîtriser le métier exercé,
- anticiper et adapter aux évolutions technologiques,
- préparer à l'évolution vers d'autres fonctions et métiers,
- différencier par la qualité.

La nouvelle classification des emplois, la redéfinition des compétences attendues, la réduction, l'aménagement et l'organisation du temps de travail, sont l'occasion de préciser les attentes conjointes de l'entreprise et des salariés en matière de formation professionnelle :

- actions avant la prise de poste,
- accompagnement dans le poste,
- actualisation et approfondissement dans la fonction et le métier,
- acquisition d'une expertise,
- autres développements personnels.

Les salariés doivent également considérer que leur implication personnelle est une condition indispensable à la réussite des actions de formation. Pour cela, ils doivent devenir de réels acteurs de leur propre développement.

Dans le cadre des principes énoncés ci-dessus, les parties signataires conviennent :

de bâtir un projet global de formation en y associant les partenaires sociaux et répertoriant celle à mettre en œuvre à tous les niveaux de la classification de l'entreprise pour servir de cadre à l'élaboration des plans annuels d'établissement,

de rechercher les modalités de mise en œuvre du co-investissement formation dans l'entreprise.

Depuis plusieurs années, Carrefour donne les moyens à ses collaborateurs d'améliorer leur employabilité en leur faisant bénéficier de parcours de formation qualifiants et reconnus dans la branche d'activité de la grande distribution.

Souhaitant poursuivre dans cette voie, la Direction s'engage à renforcer sa politique de formation visant à développer l'employabilité et le développement des compétences professionnelles en mettant

en place des parcours d'évolution professionnelle aboutissant à l'obtention d'un Certificat de Qualification Professionnelle.

Dans cette optique et afin d'aider le collaborateur à s'orienter au mieux dans son parcours de développement professionnel, la Direction veillera à :

- clarifier les compétences requises pour chaque métier afin de renforcer la professionnalisation et les capacités d'adaptation de chacun ;
- rendre plus lisibles les perspectives de développement professionnel tant en termes de renforcement de compétences que de perspectives d'évolutions horizontales et verticales.

ARTICLE 7-1 Projet global de formation

7-1.1 Principe d'élaboration du projet global de formation

L'entreprise prépare un projet global de formation où est répertorié, à partir des processus et des méthodes de travail, par filière, fonction et métier, l'ensemble des formations prévues pour assurer le niveau de compétence nécessaire et préparer les parcours professionnels.

Ce projet est mis à jour en fonction de l'évolution des besoins et de l'environnement.

7-1.2 Réunion de réflexion

Le projet global de formation est, pour 1999, le thème retenu pour la réunion annuelle de réflexion prévue à l'article 2 du Titre 7 (de l'accord du 31 mars 1999) lequel fixe également la composition des délégations.

En raison de l'importance du thème retenu, plusieurs réunions pourront lui être consacré. Dans ce cas et suivant la spécificité du sujet évoqué, chaque délégation pourra être complétée ponctuellement par un salarié supplémentaire ayant une expérience reconnue sur le sujet.

Une réunion de préparation de deux journées à cette réflexion sera organisée à l'attention des délégations.

7-1.3 Livret de suivi de la formation

Un projet d'élaboration d'un « Livret individuel de Formation », sera l'un des thèmes des réunions de réflexion 1999.

Il pourra comprendre plusieurs parties et notamment :
le rappel des principes de la formation,
la tenue du livret (entretiens, mise à jour, ...)
le relevé des différentes formations suivies par le salarié,
...

ARTICLE 7-2 Co-investissement formation

7-2.1 Définition

Dans le cadre du co-investissement formation, l'entreprise prend en charge tout ou partie du coût de la formation, le salarié acceptant pour sa part de suivre la formation totalement ou partiellement en dehors de son temps de travail.

Le co-investissement formation est utilisé notamment lorsque les formations envisagées :

apportent un réel développement personnel,

augmentent les chances de réussite de mobilité professionnelle dans et hors l'entreprise.

7-2.2 Réunion de réflexion

Le co-investissement formation constituera l'un des thèmes des réunions de réflexion 1999.

ARTICLE 7-3 Avenant du 31 mars 2000

A l'occasion de la négociation de l'Accord du 31 mars 1999, les parties signataires ont convenu dans le préambule du Titre 28 dudit accord de :

« bâtir un projet global de formation en y associant les partenaires sociaux et en répertoriant celle à mettre en œuvre à tous les niveaux de la classification de l'entreprise pour servir de cadre à l'élaboration des plans annuels d'établissement, rechercher les modalités de mise en œuvre du co-investissement formation dans l'entreprise. »

Le travail effectué au sein des réunions de réflexion sur la formation professionnelle des employés organisées depuis la signature de l'Accord a abouti à l'énoncé de principes forts sur la formation des employés et à la prise de décisions que les parties signataires conviennent de mettre en œuvre dès l'année 2001. Ces décisions, qui ne constituent qu'une première étape, seront prises en compte par les établissements dans le cadre de l'élaboration de leur Plan de formation 2001 présenté à leur Comité d'établissement en novembre/décembre 2000.

7-3.1 Principes relatifs au processus de formation des employés

Une formation de courte durée est dispensée à chaque employé avant sa prise de poste,

La période d'accueil de, 3 à 24 mois selon les niveaux, est obligatoirement mise à profit pour transmettre les compétences nécessaires à l'exercice du poste,

L'acquisition des compétences est progressive,

Une formation est dispensée avant un changement de métier ou de fonction,

Les formations sont de même nature quel que soit le contrat de travail du nouvel embauché,

Les employés sont informés des formations mises en place dans l'entreprise,

Un processus d'auto évaluation et de validation des compétences est mis en place,

L'établissement du plan de formation annuel tient compte des entretiens périodiques formalisés entre les managers métier et leurs employés,

Les formations dispensées sont qualifiantes,

Les formateurs ont les compétences pédagogiques et professionnelles requises,

Dans chaque établissement, une salle équipée est spécialement dédiée à la formation.

7-3.2 Décisions relatives au processus de formation des employés

- Distribution du livret « Bien connaître ma formation » à chaque employé.

Objectif : permettre à chaque employé d'identifier les réponses formation en fonction de sa qualification et de son expérience professionnelle. Connaître les principes de la formation chez Carrefour France. Suivre son application.

- Mise en place du livret « Parcours de formation employé »

Objectif : permettre au Manager de connaître les principes de la formation Carrefour France. Bâtir et suivre le plan de formation individualisé de chaque employé.

- Mise à disposition d'un référentiel formation sur support informatique accessible à l'ensemble des salariés, destiné à présenter les formations organisées par fonction et par métier.
- Création d'un parcours de formation en trois étapes.

Principe retenu :

Pour chaque filière, chaque niveau de classification, chaque métier, un parcours de formation prenant en compte le principe « la formation précède la prise de poste » est mis en œuvre.

Chacun de ces parcours comprend 3 étapes :

acquisition des compétences obligatoires avant la prise de poste
acquisition des compétences obligatoires après la prise de poste
actualisation et approfondissement des compétences.

Compte tenu de l'importance du chantier de mise en œuvre de ces parcours, et pour être en harmonie avec l'organisation des établissements, leur mise en place s'effectuera progressivement. En 2002 l'ensemble des formations retenues par la commission de réflexion sera disponible.

Ces formations seront ensuite planifiées dans le temps (plusieurs années) en fonction des évaluations des compétences.

Le travail entamé par les partenaires sociaux au sein de la Commission de réflexion « Formation employés » sera poursuivi sur l'année 2000. Seront notamment examinés à cette occasion les thèmes relatifs au :

processus d'évaluation
suite des formations Métiers
réflexion spécifique sur les métiers de bouche (boucherie, poissonnerie, boulangerie, pâtisserie, cafétéria)
formations en alternance
développement personnel
mise en œuvre du capital temps formation
co-investissement
...

ARTICLE 7-4 Avenant du 28 mars 2001

7-4.1 Formations obligatoires avant la prise de poste

Parmi les principes posés par l'avenant du 31 mars 2000 à l'accord d'entreprise Carrefour, il est indiqué qu'« une formation est dispensée à chaque employé avant sa prise de poste ».

Dans le cadre de ce principe les employés nouveaux embauchés ou nouveaux promus bénéficient obligatoirement des formations inscrites dans le parcours « fonction ».

Pour accompagner la mise en place des employés de Niveau 4 et leur permettre d'acquérir les compétences utiles avant leur prise de poste, des formations ont été fédérées sur 2 thèmes :

Initiation à l'animation d'équipe, d'une durée de deux fois une journée,
Comprendre l'organisation du travail, d'une durée d'une journée.

7-4.2 Formation aux métiers de bouche

La Commission de réflexion « Formation professionnelle » a examiné le thème de la formation aux métiers de bouche et a souhaité que Carrefour engage un test sur une formation diplômante.

A l'issue de ce test, et s'il est concluant, cette formation devrait être proposée majoritairement aux salariés de niveau 1 et 2 reconnus aptes et motivés pour travailler dans les métiers de la boucherie, de la boulangerie ou de la pâtisserie.

Cette formation devrait conduire les employés à l'obtention d'un certificat d'aptitude professionnelle.

Le test sera conduit en 2001 sur un métier après analyse des besoins des magasins dans les différents métiers.

7-4.3 Référentiel formation

Conformément au paragraphe 3 de l'article B de l'avenant du 31 mars 2000 à l'accord d'entreprise Carrefour, un référentiel formation par fonction et métier a été mis en place.

A partir de cette base de données, chaque Manager métier établi un parcours de formation personnalisé avec chacun des membres de son équipe en fonction des besoins.

Une édition de son parcours de formation personnalisé destiné à chaque salarié est incluse dans son livret « Bien conduire ma formation » et permet d'en effectuer le suivi.

Chaque Manager métier dispose des moyens nécessaires pour informer chacun de ses salariés sur son parcours de formation (fonction et métier).

7-4.4 Test sur le développement personnel

Conformément à l'avenant du 31 mars 2000 qui prévoit la recherche des modalités de mise en œuvre du co-investissement formation dans l'entreprise, un test dont les conditions de réalisation sont définies par la Commission formation est effectué courant 2001 dans 3 magasins.

ARTICLE 7-5 Décloisonnement du DIF

Afin de permettre à chaque salarié de développer son employabilité dans d'autres domaines que ceux de son métier d'origine ou de son poste actuel, la Direction s'engage à mettre en place une procédure offrant aux salariés la possibilité de suivre des formations dans leur métier mais aussi dans d'autres domaines de compétence.

La Direction s'engage également à optimiser les bonnes pratiques existantes pour rendre chaque salarié acteur dans la gestion de son DIF (panneau, entretien de professionnalisation, procédure détaillée d'accès au DIF ...).

Les domaines de formation proposés sont :

- Tous les thèmes « Orientation Client »
- Tous les thèmes « Bureautique »

- Tous les thèmes sur le Comportement
- Les formations autres Métiers que celui du métier du salarié

Les conditions d'accès aux formations sont les suivantes :

1. Choisir les formations dans le catalogue des parcours Carrefour Hypermarchés
2. Partager son choix avec sa hiérarchie lors de son SIPP / ECC (entretien de professionnalisation)
3. Contrôler sur la fiche pédagogique le public concerné par la formation
4. Valider avec son responsable les modalités logistiques du stage

Afin de s'assurer que chacun puisse être acteur de la gestion de son DIF, la Direction s'engage à renforcer la communication auprès de tous les salariés et de tous les acteurs de la formation.

Au-delà de l'optimisation des bonnes pratiques existantes, la Direction propose :

- la mise en place de nouveaux supports de communication (journées portes ouvertes Formation, affichage sur les panneaux d'information des formations éligibles au titre du DIF...)
- une mise à disposition des magasins des fiches descriptives des stages facilitant le décroisement du DIF.

ARTICLE 7-6 Certificat de qualification professionnelle

La Direction s'engage à mettre en place courant 2011 des certificats de qualification professionnelle (CQP) afin de développer l'employabilité de ses collaborateurs au travers de parcours de formation qualifiants et reconnus au sein de notre branche d'activité.

Le Certificat de Qualification Professionnelle (CQP) a été créé par la branche professionnelle du commerce à prédominance alimentaire et est délivré par le CPNE. La démarche CQP permet de certifier des compétences acquises par la formation dispensée.

Pour les salariés nouvellement embauchés, le CQP peut s'obtenir par les contrats de professionnalisation.

Dans un premier temps la démarche sera lancée sur le CQP « employé de commerce ».

TITRE 8 – EMPLOI ET DISPOSITIONS SOCIETALES

ARTICLE 8-1 DISPOSITIONS RELATIVES AUX SALAIRES « SENIORS ».....	158
<i>DISPOSITIONS A DUREE INDETERMINEE.....</i>	<i>158</i>
8-1.1 <i>DEVELOPPEMENT PROFESSIONNEL.....</i>	<i>158</i>
8-1.1.1 <i>ACCES AU TUTORAT.....</i>	<i>158</i>
8-1.1.2 <i>MOBILITE.....</i>	<i>159</i>
8-1.2 <i>ORGANISATION DU TRAVAIL.....</i>	<i>159</i>
8-1.2.1 <i>REPOS ET CONGES.....</i>	<i>159</i>
8-1.2.1.1 <i>REPOS HEBDOMADAIRE.....</i>	<i>159</i>
8-1.2.1.2 <i>CONGES PAYES.....</i>	<i>159</i>
8-1.2.2 <i>TRAVAIL DE NUIT.....</i>	<i>159</i>
8-1.2.3 <i>AIDE AU PASSAGE A TEMPS PARTIEL.....</i>	<i>159</i>
8-1.2.3.1 <i>PASSAGE A TEMPS PARTIEL.....</i>	<i>159</i>
8-1.2.3.2 <i>FORFAIT PASSAGE A TEMPS PARTIEL.....</i>	<i>160</i>
8-1.2.3.3 <i>RETOUR A TEMPS PLEIN.....</i>	<i>160</i>
8-1.2.3.4 <i>RETENUES EN CAS D'ABSENCE.....</i>	<i>160</i>
8-1.2.3.5 <i>DEPART DE L'ENTREPRISE.....</i>	<i>160</i>
8-1.2.4 <i>REDUCTION DU CONTRAT HORAIRE HEBDOMADAIRE POUR LES SALAIRES A TEMPS PARTIEL DONT L'HORAIRE CONTRACTUEL EST AU MOINS EGAL A 30 HEURES.....</i>	<i>161</i>
8-1.2.5 <i>CONGE D'ANCIENNETE CADRES ET AGENTS DE MAITRISE.....</i>	<i>161</i>
8-1.3 <i>REUNION DE REFLEXION SUR LA GESTION DES SALAIRES SENIORS.....</i>	<i>161</i>
<i>DISPOSITIONS A DUREE DETERMINEE (TEXTE NON CODIFIE).....</i>	<i>162</i>
1) <i>ACCORD D'ENTREPRISES SUR LA GESTION DES SENIORS DANS L'ENTREPRISE DU 25 SEPTEMBRE 2009 APPLICABLE DU 1ER OCTOBRE 2009 JUSQU'AU 30 SEPTEMBRE 2012.....</i>	<i>163</i>
2) <i>EXTRAIT DE L'ACCORD NAO 2012 DU 9 MARS 2012 MODIFIANT LES DISPOSITIONS DE L'ACCORD D'ENTREPRISES SUR LA GESTION DES SENIORS DANS L'ENTREPRISE DU 25 SEPTEMBRE 2009 APPLICABLE DU 1ER OCTOBRE 2009 JUSQU'AU 30 SEPTEMBRE 2012.....</i>	<i>183</i>
ARTICLE 8-2 FONDS DE SOLIDARITE CARREFOUR.....	187
8-2.1 <i>MONTANT DU FONDS DE SOLIDARITE CARREFOUR.....</i>	<i>187</i>
8-2.2 <i>BENEFICIAIRES DE L'INTERVENTION DU FONDS.....</i>	<i>187</i>
8-2.3 <i>DOMAINES D'INTERVENTION.....</i>	<i>187</i>
8-2.4 <i>ETUDE ET ACCEPTATION DES DOSSIERS.....</i>	<i>187</i>
8-2.5 <i>GESTION DU FONDS.....</i>	<i>187</i>
8-2.6 <i>REGLEMENT DU FONDS.....</i>	<i>188</i>
ARTICLE 8-3 LES TITRES RESTAURANT.....	188
8-3.1 <i>MAGASINS NE BENEFICIAINT PAS DE TITRE RESTAURANT.....</i>	<i>188</i>
8-3.2 <i>MAGASINS BENEFICIAINT DEJA DE TITRES RESTAURANT.....</i>	<i>188</i>
8-3.3 <i>MAGASINS BENEFICIAINT D'UNE CANTINE.....</i>	<i>188</i>
ARTICLE 8-4 REMISE SUR ACHATS ET AVANTAGES SALAIRES.....	188