

8-4.1	REMISE SUR ACHATS.....	188
8-4.2	AVANTAGES SALARIES	189
8-4.3	PLAFOND D'ACHATS.....	189
8-4.4	FACILITE DE PAIEMENT	189
8-4.5	TARIF PRIVILEGIE DE LA CARTE.....	189
8-4.6	NON SUBSTITUTION A UN ELEMENT DE SALAIRE	190

ARTICLE 8-5 MESURES VISANT A MIEUX CONCILIER VIE FAMILIALE ET VIE PROFESSIONNELLE	190
---	-----

8-5.1	DISPOSITIF D'ACCOMPAGNEMENT A LA MOBILITE.....	190
8-5.2	MISE EN PLACE DU CESU (CHEQUE EMPLOI SERVICE UNIVERSEL)	191
8-5.2.1	DESCRIPTION DU DISPOSITIF.....	191
8-5.2.2	CONDITIONS D'OCTROI DU TITRE CESU (CHEQUE EMPLOI SERVICE UNIVERSEL)	191
8-5.2.3	VALEUR DU TITRE CESU (CHEQUE EMPLOI SERVICE UNIVERSEL).....	191

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 8 – EMPLOI ET DISPOSITIONS SOCIETALES

ARTICLE 8-1 Dispositions relatives aux salariés « seniors »

Dispositions à durée indéterminée

PREAMBULE

Les parties signataires souhaitent affirmer, par les présentes dispositions que l'âge des collaborateurs au sein de l'entreprise ne peut en aucune manière être un facteur de discrimination.

Ces dispositions s'inscrivent dans l'esprit et en complément de l'avenant n° 6 du 15 janvier 2004 signé au sein de la FCD sur la valorisation de l'expérience, la gestion des secondes carrières et la mise à la retraite à 60 ans.

L'entreprise souhaite que tous ses collaborateurs puissent avoir une carrière valorisante jusqu'à la date de leur départ à la retraite. Il convient de tenir compte dans la gestion des carrières :

D'une part de l'expérience acquise qu'il conviendrait de valoriser et transmettre aux jeunes générations,

D'autre part, des difficultés particulières d'adaptation qui pourraient apparaître du fait de l'évolution des organisations de travail et des nouvelles technologies.

Pour permettre l'atteinte de cet objectif, les dispositions suivantes sont mises en œuvre.

8-1.1 Développement professionnel

8-1.1.1 Accès au tutorat

Afin de permettre :

à l'entreprise de conserver et de valoriser l'expertise et l'expérience acquise par ses collaborateurs, aux nouveaux embauchés de bénéficier de la transmission de savoirs et de conseils des tuteurs,

les salariés de 55 ans et plus pourront demander à exercer, et dans la mesure où cela sera compatible avec le maintien d'une partie de leurs fonctions, une activité de tuteur.

L'accès de ce dispositif est ouvert aux salariés qui exerceraient de telles responsabilités compte tenu de l'expérience acquise ou de l'expertise identifiée.

Cette activité de tutorat implique une activité d'accueil et de formation aux métiers relevant du domaine de compétence du tuteur. Ainsi, chaque tuteur pourra être chargé notamment d'animer des formations métiers.

Préalablement à la prise de fonction du tuteur, les salariés concernés bénéficieront d'une formation spécifique afin de leur permettre d'assurer cette fonction.

Des dispositions complémentaires à durée déterminée sont également prévues dans l'accord d'entreprises sur la gestion des seniors du 25/09/2009 :

- article 5.2.1 "La formation « tuteur »" du titre 5 (cf. page 175)
- article 5.2.2 "Exercer sa fonction de tuteur au quotidien dans l'entreprise" du titre 5 (cf. page 176)
- titre 6 " transmission des savoirs et des compétences et développement du tutorat" (cf. pages 177,178)

8-1.1.2 Mobilité

Afin de permettre aux intéressés de bénéficier d'opportunités de mobilités internes, aucune mention relative à l'âge ne peut figurer dans les descriptions des postes à pourvoir.

8-1.2 Organisation du travail

8-1.2.1 Repos et congés

8-1.2.1.1 Repos hebdomadaire

Les salariés des collèges employés ouvriers et agents de maîtrise de 55 ans et plus bénéficieront à leur demande de deux jours de repos consécutifs une fois toutes les deux semaines.

8-1.2.1.2 Congés payés

Les salariés de 55 ans et plus bénéficieront, s'ils le désirent, de trois semaines de congés payés consécutifs, dans la limite d'une fois par période de référence, à l'exception du mois de décembre.

Cette disposition ne se cumule pas avec celle de l'article 4-1 du Titre 4 de la convention collective d'entreprise Carrefour.

8-1.2.2 Travail de nuit

Les salariés des collèges employés ouvriers et agents de maîtrise de 55 ans et plus ayant le statut de travailleur de nuit au sens des articles L. 3122-31 et R. 3122-8 du code du travail, peuvent demander à passer sur un poste de jour, en adéquation avec ses compétences professionnelles.

L'employeur s'efforcera de satisfaire cette demande en fonction des opportunités de l'établissement.

Des dispositions complémentaires à durée déterminée sont également prévues dans l'accord d'entreprises sur la gestion des seniors du 25/09/2009 :

- article 4.1.3 "Travail de nuit" du titre 4 (cf. page 170)
- article 4.1.4 "Nocturnes" du titre 4 (cf. page 170)

8-1.2.3 Aide au passage à temps partiel

Compte tenu de la cessation du dispositif de préretraite progressive, et pour alléger la charge de travail des salariés des collèges employés ouvriers et agents de maîtrise âgés de 55 ans et plus, en facilitant leur passage à temps partiel, le dispositif suivant est mis en place.

8-1.2.3.1 Passage à temps partiel

Sur la base du strict volontariat, les salariés à temps complet des collèges employés ouvriers et agents de maîtrise âgés de 55 ans ou plus peuvent demander le bénéfice du passage à temps partiel sur une base hebdomadaire de travail effectif de 28 heures ou de 21 heures.

En contrepartie, l'entreprise s'engage à réduire le nombre hebdomadaire de jours travaillés.

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

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

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

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

8-1.2.3.2 Forfait passage à temps partiel

Les salariés à temps complet qui choisissent une base hebdomadaire de 28 heures de travail effectif bénéficieront du paiement d'un forfait de 500 € brut par an, versé avec la paie de décembre.

Les salariés à temps complet qui choisissent une base hebdomadaire de 21 heures de travail effectif bénéficieront du paiement d'un forfait de 1000 € brut par an, versé avec la paie de décembre.

Ces montants seront versés jusqu'au départ à la retraite à taux plein. Ils seront proratisés la première année et la dernière année en fonction du nombre de mois passés à temps partiel.

NB : Pour les salariés bénéficiant au 15/03/2006 de ce dispositif, ces nouveaux montants leur seront applicables à cette date d'application et se substitueront aux montants perçus précédemment, sans rétroactivité sur les sommes déjà versées.

8-1.2.3.3 Retour à temps plein

Le salarié bénéficie d'un droit de retour à son ancienne base contrat (et son ancienne rémunération mensuelle) dans l'un des services ou secteurs de l'établissement, en cas de divorce, de perte involontaire d'emploi du conjoint, de son invalidité ou de son décès ;

La demande du salarié, dûment justifiée, devra être formulée auprès de la Direction dans les six mois qui suivent la survenance de l'évènement. Dans le délai d'un mois suivant la demande, l'entreprise proposera alors un retour à son ancienne base contrat soit sur le même poste, soit sur un poste de qualification équivalente, soit sur un poste de qualification éventuellement différente.

D'autres événements ayant une grave répercussion sur les ressources du salarié pourront également être examinés.

Dans ce cas, le salarié ne bénéficie plus de l'indemnité annuelle de passage à temps partiel, celle-ci étant proratisée, l'année du retour à son ancienne base contrat, en fonction du nombre de mois passés à temps partiel.

8-1.2.3.4 Retenues en cas d'absence

En cas d'absence pour maladie, maladie professionnelle, hospitalisation, absence non rémunérée, accident de trajet ou accident de travail, le forfait passage à temps partiel est minorée d'un trois cent soixante cinquième par journée d'absence.

8-1.2.3.5 Départ de l'entreprise

Au moment de leur départ à la retraite, les salariés bénéficiant des dispositions du présent article percevront l'indemnité conventionnelle de départ à la retraite calculée sur le salaire correspondant à leur ancienne base contrat reconstituée.

Le salarié qui demande le bénéfice des présentes dispositions verra le montant des cotisations retraite maintenu sur sa base contractuelle antérieure pour les 5 dernières années au maximum restant à courir jusqu'à son départ à la retraite à taux plein. Les coûts liés à ce maintien sont pris en charge par l'entreprise.

En cas de licenciement pendant la période de bénéfice des dispositions du présent article, l'indemnité conventionnelle, si elle est due, sera calculée sur le salaire correspondant à leur ancienne base contrat reconstituée.

Des dispositions complémentaires à durée déterminée sont également prévues dans l'accord d'entreprises sur la gestion des seniors du 25/09/2009 :

- article 4.1.5 "Aide au passage à temps partiel des salariés à temps complet âgés de 54 ans et plus" du titre 4 (cf. page 170)

8-1.2.4 Réduction du contrat horaire hebdomadaire pour les salariés à temps partiel dont l'horaire contractuel est au moins égal à 30 heures

Les salariés à temps partiel dont l'horaire contractuel hebdomadaire est au moins égal à 30 heures et qui acceptent une réduction de cet horaire à 21 heures bénéficieront du paiement d'un forfait annuel de 71,42 euros brut par heure de réduction, versé avec la paie de décembre

Ils bénéficieront des dispositions du 8-1.2.3 dans les mêmes conditions que les salariés à temps complet ayant demandé le passage à temps partiel sur une base horaire hebdomadaire de 21 heures.

Des dispositions complémentaires à durée déterminée sont également prévues dans l'accord d'entreprises sur la gestion des seniors du 25/09/2009 :

- article 4.1.6 "Réduction du contrat horaire hebdomadaire pour les salariés à temps partiel âgés de 54 ans et plus dont l'horaire contractuel est au moins à 30 heures " du titre 4 (cf. page 172)

8-1.2.5 Congé d'ancienneté Cadres et Agents de maîtrise.

Quelle que soit son ancienneté, un cadre ou agent de maîtrise âgé de :

- 55 ans bénéficiera au minimum de 1 jours d'ancienneté
- 56 ans bénéficiera au minimum de 2 jours d'ancienneté
- 57 ans bénéficiera au minimum de 3 jours d'ancienneté
- 58 ans bénéficiera au minimum de 4 jours d'ancienneté
- 59 ans bénéficiera au minimum de 5 jours d'ancienneté

Les jours ne se cumulent pas avec ceux acquis au titre de l'ancienneté tels que définis par l'article 7-1.2. de la Convention collective de branche et par l'article 4 de l'Annexe II « Agents de maîtrise et techniciens » .

Le cadre ou l'agent de maîtrise bénéficient du plus avantageux des calculs.

Les cadres ou agents de maîtrise concernés peuvent, s'ils le souhaitent transférer ces jours dans leur compte épargne temps, dans la limite prévue aux titres 54 des accords Carrefour du 31 mars 1999 et Continent France du 4 décembre 2000.

8-1.3 Réunion de réflexion sur la gestion des salariés seniors

Soucieuse de la qualité de la gestion des salariés seniors dans l'entreprise, la Direction des établissements mettra une fois par an à l'ordre du jour d'une réunion du CHSCT une analyse de la situation de l'établissement au regard de la gestion des salariés seniors et, si nécessaire, sur la recherche de solutions visant à l'amélioration de la qualité de leurs conditions de travail.

Les absences nécessitées par l'assistance à ces réunions seront considérées comme temps de travail et n'entraîneront aucune réduction de salaire.

Dispositions à durée déterminée (texte non codifié)

1) 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

2) 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

- En son article 4.1.5 « aide au passage à temps partiel des salariés à temps complet âgés de 54 ans et plus » du chapitre 4.1 « L'aménagement des horaires de travail » de l'accord d'entreprises sur la gestion des seniors dans l'entreprise du 25/09/2009

- En son article 4.1.6 « Réduction du contrat horaire hebdomadaire pour les salariés à temps partiel âgés de 54 ans et plus dont l'horaire contractuel est au moins égal à 30 heures » du chapitre 4.1 « L'aménagement des horaires de travail » de l'accord d'entreprises sur la gestion des seniors dans l'entreprise du 25/09/2009

- En son article 4.1.7 « La poly-activité des seniors » recodifié en article 4.1.8 dont les dispositions restent inchangées

- En son article 4.1.7 « Aide au passage à temps partiel des salariés agents de maîtrise ayant une base hebdomadaire contractuelle de 38 heures âgés de 54 ans et plus » du chapitre 4.1 « L'aménagement des horaires de travail » de l'accord d'entreprises sur la gestion des seniors dans l'entreprise du 25/09/2009

1) 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

**ACCORD D'ENTREPRISES SUR LA GESTION DES SENIORS
DANS L'ENTREPRISE**

ENTRE

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, représentées par Marie-Hélène CHAVIGNY, Directeur des Relations Sociales

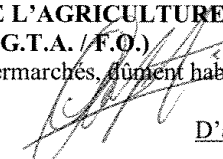


D'une part,

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 CHRETIENS (C.F.T.C.)**
Représentée par Monsieur Patrick COURCIER, Délégué National Hypermarchés, dûment habilité ;
- **LA CONFEDERATION FRANCAISE DE L'ENCADREMENT / CONFEDERATION GENERALE DES CADRES (C.F.E. / C.G.C-S.N.E.C.)**
Représentée par Monsieur Gérard BASNIER, Délégué National Hypermarchés, dûment habilité ;
- **LA CONFEDERATION GENERALE DU TRAVAIL (C.G.T.)**
Représentée par Madame Claudette MONTOYA, Déléguée National 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 ;



D'autre part,

Suite aux réunions paritaires des 17 novembre 2008, 4 décembre 2008, 27 janvier 2009, 17 février 2009, 5 mai 2009, il est convenu le présent accord d'entreprises qui prend effet le 1^{er} octobre 2009.

RF

PREAMBULE

Le 23 juin 2008 Carrefour Hypermarchés s'est engagé, aux termes d'un accord cadre sur l'égalité des chances, à respecter la diversité dans l'entreprise et à lutter efficacement contre toutes formes de discrimination et d'inégalités en offrant à ses salariés, à capacités égales, les mêmes opportunités quels que soient notamment leurs origines, leurs croyances, leurs opinions, leurs mœurs, leur sexe, leur âge, leur appartenance à une ethnie, à une nation ou à une race, leur état de santé ou de handicap, leur appartenance ou non à un syndicat, leur exercice ou non d'une activité syndicale ou de représentation du personnel.

Partant du constat que les recrutements des seniors sont peu nombreux sur le marché du travail alors que l'âge de départ à la retraite est constamment différé, Carrefour Hypermarchés a décidé de poursuivre la construction de sa politique globale de lutte contre les inégalités en négociant avec ses partenaires sociaux, un accord traitant de la gestion des âges.

Dans la lignée de l'accord interprofessionnel et de la loi de financement de la sécurité sociale 2009 en son article 87 relatif à l'emploi des seniors en vue de promouvoir leur accès, leur maintien ou à la reprise de l'emploi, le présent accord a pour vocation de favoriser un vieillissement actif par la poursuite d'une activité professionnelle motivante, de renforcer le lien intergénérationnel et de valoriser les salariés seniors en optimisant la mise en œuvre et la transmission de leurs compétence et expertise.

Par ailleurs, force est de constater qu'une remise en cause des préjugés et stéréotypes négatifs sur les seniors est nécessaire, afin de modifier les comportements de discrimination et de dépréciation, sans pour autant nier les réalités de l'âge.

Les signataires du présent accord sont donc convenus d'élaborer, une politique sociale en faveur des seniors, pérenne et évolutive, se traduisant par la mise en œuvre de mesures concrètes.

Dans cette optique, il a été décidé d'orienter la négociation du présent accord sur la gestion des âges dans l'entreprise sur les thèmes suivants :

- La détermination de l'âge à compter duquel un salarié doit être considéré comme « senior »,
- L'accès à l'emploi,
- Le maintien dans l'emploi,
- L'évolution des carrières,
- La transmission des savoirs et des compétences,
- La gestion des fins de carrière,
- La communication et la sensibilisation.

Les parties conviennent que cet accord est applicable pour une durée déterminée de 3 ans.

MCC

RE
AF

TITRE 1 : DETERMINATION DE L'AGE DU SENIOR

Chapitre 1.1 : Détermination d'un âge « plancher »

La catégorie des « seniors » a été lancée, il y a plus de dix ans, pour désigner la cible des 50 ans et plus. Dans certaines statistiques de l'INSEE, on désigne par « seniors », les personnes âgées de 60 ans et plus, ou encore les personnes âgées dites dépendantes quand on parle par exemple du maintien à domicile des « seniors ».

En ce qui concerne les dispositions légales et notamment l'accord interprofessionnel du 13 octobre 2005, c'est l'âge de 45 ans qui a été retenu pour qualifier la catégorie des salariés « seniors ».

En accord avec ses partenaires sociaux, Carrefour Hypermarchés convient de fixer à 45 ans, le seuil plancher à compter duquel un salarié doit être considéré comme un « senior » en devenir, afin d'anticiper la gestion de leur employabilité.

Ainsi, dès l'âge de 45 ans, chaque salarié pourra prétendre au bénéfice des mesures définies dans le présent accord, adaptées à son âge et destinées à le maintenir le plus longtemps possible dans l'emploi.

A cet effet, Carrefour Hypermarchés et les partenaires sociaux conviennent d'adapter ces mesures en fonction de l'âge du salarié, puisque les besoins des salariés « seniors » varient selon l'âge mais également le métier exercé.

Ainsi, il conviendra de distinguer trois catégories de seniors dans l'entreprise selon le critère d'âge suivant :

- ⇒ 45 ans et plus,
- ⇒ 50 ans et plus,
- ⇒ 55 ans et jusqu'à la fin de carrière.

TITRE 2 : RECRUTEMENT DES SALARIES AGES DANS L'ENTREPRISE

Le critère de l'âge freine l'embauche des seniors ou leur évolution de carrière par la mobilité interne dans de nombreuses sociétés.

Conscient que l'entreprise a une responsabilité sociale en la matière, Carrefour Hypermarchés et ses partenaires sociaux s'engagent à promouvoir l'emploi des seniors âgés de 45 ans et plus, gage du respect de la diversité dans l'entreprise.

Chapitre 2.1 : l'emploi des seniors, une nécessité sociale

Carrefour Hypermarchés et les partenaires sociaux rappellent l'existence du recrutement par simulation institué aux termes de l'accord conclu avec l'A.N.P.E. et le dossier de candidature anonyme, méthodes de recrutement qui révèlent d'ores et déjà leur attachement au principe de non-discrimination lié à l'âge.

ACC

RE
AF

Considérant que la qualification de seniors s'adresse à toute personne âgée de 45 ans et plus et afin de renforcer sa politique de recrutement respectueuse de la diversité, Carrefour Hypermarchés considère que son objectif principal portera sur le recrutement et s'engage à ce que, au terme du présent accord, soit le 30 septembre 2012, les recrutements de seniors atteignent 1% de l'ensemble des recrutements dont 0,5% pour les salariés âgés de 50 ans et plus, sans distinction de catégorie professionnelle. A ce titre, une attention particulière sera portée aux candidatures de 55 ans et plus.

Pour parvenir à cet objectif, Carrefour Hypermarchés déterminera les métiers en adéquation avec :

- ⇒ les spécificités des candidatures « seniors »,
- ⇒ ses besoins en terme d'emploi et de compétences au regard de ses métiers.

Par ailleurs, Carrefour Hypermarchés s'engage à privilégier les candidatures des salariés seniors selon les critères suivants :

- ⇒ expérience,
- ⇒ savoir faire,
- ⇒ expertise dans un métier ou un domaine particulier.

Chapitre 2.2 : Développer des actions en faveur des candidatures seniors

Depuis de nombreuses années, Carrefour Hypermarchés et la direction du Pôle Emploi ont développé un partenariat en ce qui concerne les recrutements des salariés âgés de 45 ans et plus.

En janvier 2008, lors du renouvellement de cet accord de partenariat, les parties signataires ont pris de nouveaux engagements concernant le recrutement des seniors et notamment :

- ⇒ développer les recrutements des candidats âgés de plus de 45 ans,
- ⇒ encourager les initiatives en faveur du recrutement des seniors dans l'entreprise.

Dans ce cadre, le Pôle Emploi s'est engagé à présenter des profils seniors aux personnes qui sont chargées du recrutement pour Carrefour Hypermarchés.

Afin de mieux cibler les candidats et de faciliter le recrutement des seniors, Carrefour Hypermarchés s'engage à participer régulièrement à des forums de recrutement destinés aux seniors. La participation à ces événements permettra :

- ⇒ de faire connaître les métiers de l'hypermarché aux seniors susceptibles de rejoindre l'entreprise,
- ⇒ de favoriser le recrutement des demandeurs d'emplois seniors grâce à la mise en relation avec l'entreprise,
- ⇒ de faire évoluer les mentalités et notamment prévenir les discriminations liées à l'âge.

ARC

RE
RF

TITRE 3 : ANTICIPATION DE L'EVOLUTION DES CARRIERES PROFESSIONNELLES

La formation tout au long de la vie et le droit à une deuxième carrière doivent être des axes prioritaires de la politique sociale en faveur des seniors.

Un senior peut relancer sa carrière en ayant un autre type d'emploi ou un nouvel objectif.

Carrefour Hypermarchés entend accompagner ses salariés dans leur souhait de réorientation professionnelle.

Chapitre 3.1 : L'entretien de seconde partie de carrière

Carrefour Hypermarchés proposera à tous ses salariés dès 45 ans, un entretien de seconde partie de carrière, destiné à faire le point, au regard de l'évolution des métiers et des perspectives d'emplois dans l'entreprise, sur ses compétences, ses besoins en formation, sa situation et son évolution professionnelle.

Ensuite et tous les cinq ans, un nouvel entretien de seconde partie de carrière sera proposé aux salariés concernés.

Cet entretien sera conduit en toute confidentialité par la hiérarchie du salarié senior ou toute personne qualifiée, en gestion des ressources humaines, désignée par la hiérarchie.

Au cours de cet entretien seront notamment examinés :

- ⇒ la situation professionnelle du salarié et sa gestion de carrière,
- ⇒ l'éventuel aménagement des conditions d'emploi,
- ⇒ les souhaits de mobilité,
- ⇒ les éventuels besoins en formation notamment dans le cas d'une réorientation ou d'un repositionnement professionnel,
- ⇒ la participation éventuelle à des actions de tutorat permettant la transmission des connaissances et des savoir-faire.

Chapitre 3.2 : Le plan d'action personnalisé

L'entreprise souhaite que tous ses collaborateurs puissent avoir une carrière valorisante jusqu'à la date de leur départ à la retraite.

Afin de lui permettre d'être pleinement acteur de son parcours professionnel, tout salarié âgé de 50 ans et plus, ayant au moins 1 an d'ancienneté, pourra, après concertation avec sa hiérarchie, demander la mise en place d'un plan d'action personnalisé au travers :

- ⇒ d'une action de formation spécifique adaptée à ses besoins ou en corrélation avec ses objectifs de carrière définis dans le cadre de l'entretien de seconde partie de carrière.

Cette formation peut concerner trois catégories d'actions :

- **adaptation au poste de travail** : formations permettant au salarié de tenir son poste de travail dans les meilleures conditions,

MLC

RF RE

- **évolution de l'emploi et des compétences** : formations permettant de suivre ou d'anticiper, à court ou moyen terme les évolutions significatives des changements d'organisation, des méthodes de travail et/ou des évolutions technologiques,
- **développement des compétences** : formations contribuant à élargir et/ou approfondir des domaines de compétences et pouvant faciliter les évolutions ou un changement de métier.

⇒ de la mise en place d'un bilan d'étape professionnel : ce bilan, pourra être demandé par tout salarié de 50 ans et plus, ayant au moins 1 an d'ancienneté, souhaitant réorienter sa carrière dans le cadre d'un nouveau projet professionnel extérieur à l'entreprise.

La demande de ce bilan devra être formulée par écrit auprès de la hiérarchie.

Si la demande du salarié est acceptée, elle donnera lieu à la signature d'une convention tripartite spécifique entre Carrefour Hypermarchés, l'organisme prestataire et le salarié. Le choix de l'organisme est effectué par l'entreprise qui prend en charge le coût de ce bilan.

Si la demande du salarié est refusée, une réponse écrite et motivée devra lui être donnée.

Chapitre 3.3 : L'accès des seniors à la professionnalisation

De plus, parmi les initiatives permettant le maintien dans l'emploi des salariés seniors de 45 ans et plus, la Direction et les partenaires sociaux accompagneront les salariés seniors en leur permettant de bénéficier :

- ⇒ de contrats de professionnalisation,
- ⇒ de période de professionnalisation permettant d'évoluer vers de nouveaux métiers,

TITRE 4 : AMELIORATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL ET DE PREVENTION DES SITUATIONS DE PENIBILITE

La prise en compte du vieillissement des salariés et la nécessité de la prévention au profit de tous, doit conduire à des politiques d'entreprise centrées sur l'ergonomie et l'aménagement des conditions de travail pour réduire la pénibilité et favoriser le maintien en activité.

Afin de prévenir les risques liés à la pénibilité de certains métiers, il est convenu de mettre en place des organisations de travail plus adaptées aux besoins des salariés seniors.

Carrefour Hypermarchés s'engage à ce que, au terme du présent accord, soit le 30 septembre 2012, 100% des salariés âgés de 55 ans et plus, aient bénéficié d'un entretien individuel annuel destiné à faire le point, au regard de l'évolution des métiers et des perspectives d'emplois dans l'entreprise, sur ses compétences, ses besoins en formation, sa situation et son évolution professionnelle.

Cet entretien sera conduit par la hiérarchie du salarié senior ou toute personne qualifiée en gestion des ressources humaines, désignée par la hiérarchie.

ME

RF

Chapitre 4.1 : L'aménagement des horaires de travail

Afin d'alléger la charge de travail des salariés seniors, Carrefour Hypermarchés et les partenaires sociaux ont, dans le cadre des accords d'entreprises Carrefour, négocié des mesures visant à aménager le temps de travail des salariés de 55 ans et plus qui le souhaitent.

4.1.1 Repos

Conformément à l'article 1 du chapitre II « ORGANISATION DU TRAVAIL » de l'accord d'entreprises CARREFOUR, les salariés des collèges employés ouvriers et agents de maîtrise de 55 ans et plus bénéficieront à leur demande de deux jours de repos consécutifs une fois toutes les deux semaines.

4.1.2 Congés payés

Conformément à l'article 1 du chapitre II « ORGANISATION DU TRAVAIL » de l'accord d'entreprises CARREFOUR, les salariés âgés de 55 ans et plus « bénéficieront à leur demande de trois semaines de congés payés consécutifs dans la limite d'une fois par période de référence, à l'exception du mois de décembre » (il est rappelé que ces dispositions ne se cumulent pas avec celles des titres 20 des accords d'entreprises Carrefour).

4.1.3 Travail de nuit

De plus, les salariés des collèges employés ouvriers et agents de maîtrise de 55 ans et plus ayant le statut de travailleur de nuit au sens des articles du code du travail, peuvent demander à passer sur un poste de jour, en adéquation avec leurs compétences professionnelles.

L'employeur satisfera cette demande dans un délai de trois mois.

4.1.4 Nocturnes

Les salariés des collèges employés ouvriers et agents de maîtrise âgés de 55 ans et plus qui le souhaitent, n'effectueront pas plus d'une nocturne par semaine.

4.1.5 Aide au passage à temps partiel des salariés à temps complet âgés de 54 ans et plus.

Pour alléger la charge de travail des salariés senior à temps complet, un dispositif de passage à temps partiel est aménagé selon le principe ci-dessous :

Sur la base du strict volontariat, les salariés à temps complet des collèges employés ouvriers et agents de maîtrise âgés de 54 ans et plus peuvent demander le bénéfice du passage à temps partiel.

Afin de tenir compte d'un nécessaire temps d'adaptation, tant sur le plan de la réduction du temps de travail que sur celui de la réduction de la rémunération, Carrefour Hypermarchés et les partenaires sociaux sont convenus de mettre en place un dispositif progressif de réduction du temps de travail.

Ainsi, à partir de 54 ans, le salarié senior pourra chaque année réduire son temps de travail selon les modalités suivantes :

- 54 ans : passage à temps partiel sur une base horaire hebdomadaire de travail effectif de 32h



Article
4.1.5 modifié par
l'accord NAO du
9 mars 2012.

PKC

RE
AF

- 55 ans : passage à temps partiel sur une base horaire hebdomadaire de travail effectif de 28h
- 56 ans : passage à temps partiel sur une base horaire hebdomadaire de travail effectif de 25h
- 57 ans et plus : passage à temps partiel sur une base horaire hebdomadaire de travail effectif de 21h

Il est précisé que le passage d'une tranche horaire à une autre ne se fait pas automatiquement et que seule la volonté expresse du salarié peut l'amener à voir sa base horaire réduite. Un avenant à son contrat de travail sera régularisé en ce sens.

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

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

Les salariés à temps complet qui opteront pour la réduction de leur temps de travail effectif à 32h, 28h, 25h ou 21h selon le cas, bénéficieront de l'allocation d'un forfait annuel, versé en 4 fois à la date d'échéance de paie de la fin de chaque trimestre.

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

- 32 h : prime annuelle de 750€ bruts
 - 28 h : prime annuelle de 1500€ bruts
 - 25h : prime annuelle de 2250€ bruts
 - 21h : prime annuelle de 3000€ bruts
- Ce barème sera applicable exclusivement pour la première année de passage d'un temps complet à un temps partiel.

Pour les années suivantes, ce forfait sera établi selon le barème suivant :

- 32 h : prime annuelle de 500€ bruts
- 28 h : prime annuelle de 1000€ bruts
- 25h : prime annuelle de 1500€ bruts
- 21h : prime annuelle de 2000€ bruts

Cette prime forfaitaire sera versée en 4 fois à la date d'échéance de paie de la fin de chaque trimestre et jusqu'au départ à la retraite à taux plein.

Elle sera proratisée la première année et la dernière année en fonction du nombre de mois travaillés à temps partiel.

Enfin, il est précisé que ces salariés bénéficieront des dispositions relatives au retour à temps plein, à la gestion des absences ou encore au départ de l'entreprise prévues à l'article 3, paragraphes C, D et E de l'accord d'entreprises Carrefour Hypermarchés.

AKC

RE
AF

Par ailleurs, il est rappelé que l'entreprise prendra en charge le coût des cotisations sur la base d'un temps complet.

4.1.6 Réduction du contrat horaire hebdomadaire pour les salariés à temps partiel âgés de 54 ans et plus dont l'horaire contractuel est au moins égal à 30 heures

 Article 4.1.6
modifié par
l'accord NAO du
9 mars 2012.

Sur la base du volontariat, les salariés à temps partiel dont l'horaire hebdomadaire est au moins égal à 30 heures pourront voir réduire la durée hebdomadaire de leur temps de travail à 25 heures ou à 21 heures. Un avenant à contrat de travail sera régularisé en ce sens.

Les salariés qui acceptent une réduction de leur horaire hebdomadaire à 25 heures ou à 21 heures bénéficieront du paiement d'une prime forfaitaire annuelle d'un montant de 214,29 euros bruts par heure de réduction, la première année d'attribution et ce afin de tenir compte de la réduction de salaire corrélative à cette réduction de temps de travail.

Ce montant sera applicable exclusivement pour la première année de réduction de l'horaire du salarié à 25 heures ou à 21 heures hebdomadaire.


Pour les années suivantes, la prime forfaitaire annuelle sera d'un montant de 142,86 euros bruts par heure de réduction.

Cette prime forfaitaire sera versée en 4 fois à la date d'échéance de paie de la fin de chaque trimestre et jusqu'au départ à la retraite à taux plein.

Elle sera proratisée la première année et la dernière année en fonction du nombre de mois travaillés à temps partiel.

Ils bénéficieront des dispositions de l'article 4.1.5 du titre 4 du présent accord dans les mêmes conditions que les salariés à temps complet ayant demandé le passage à temps partiel sur une base horaire hebdomadaire de 25 heures ou 21 heures, excepté les dispositions concernant la prime annuelle forfaitaire réservée exclusivement aux cas de passage d'un temps complet à un temps partiel.

Enfin, il est précisé que ces salariés bénéficieront des dispositions relatives au départ de l'entreprise prévues à l'article 3, paragraphe E de l'accord d'entreprises Carrefour Hypermarchés.


 Nouvel
Article 4.1.7 issu
de l'accord NAO
du 9 mars 2012.

4.1.7 La poly-activité des seniors

Le 13 mars 2008, Carrefour Hypermarchés et les partenaires sociaux se sont engagés dans une nouvelle démarche visant à réduire la précarité subie par certains collaborateurs et apporter une réponse au souhait de nombreux salariés à temps partiel de travailler sur d'autres métiers afin d'enrichir leur expérience professionnelle.

Afin de réduire la pénibilité du travail effectué par les salariés seniors, tout en leur permettant d'élargir leurs compétences professionnelles, la Direction et les partenaires sociaux ont décidé d'étendre les mesures mises en place dans le cadre de polyactivité aux salariés de 50 ans et plus, strictement volontaires.

La poly activité sera donc proposée à cette catégorie de salariés dans les mêmes conditions que celles définies dans le titre 30 de l'accord d'entreprises Carrefour Hypermarchés.

 Ancien
Article 4.1.7
recodifié 4.1.8
lors de l'accord
NAO du 9 mars
2012.

ARC

CS
AF

Chapitre 4.2 : L'aménagement des postes de travail

Carrefour Hypermarchés a d'ores et déjà entrepris un certain nombre d'actions, en vue d'améliorer l'ergonomie des postes de travail.

L'objectif poursuivi est de maintenir les salariés en bonne santé pour préserver le capital humain, et donc permettre aux salariés seniors de poursuivre leur activité le plus longtemps possible.

Ces actions spécifiques visent à améliorer la prévention des risques professionnels en agissant en amont et prioritairement sur les risques liés à la manutention, à la répétition des gestes et des postures contraignantes.

Carrefour Hypermarchés et les partenaires sociaux conviennent de suivre prioritairement les 3 actions suivantes, dans le cadre de la commission Santé Sécurité au travail :

- ⇒ action tire – palette,
- ⇒ action sur l'ergonomie du poste d'encaissement,
- ⇒ action sur l'ergonomie des vitrines froides.

Chapitre 4.3 : La prévention des risques par la formation

Afin d'apporter aux salariés des solutions pour réduire la pénibilité de leur travail, Carrefour Hypermarchés a mis en place le module de formation « PRAP » (prévention des risques liés aux aptitudes physiques).

Ce module, dispensé en interne par des salariés de l'entreprise formés par la CRAM s'adresse à tous les salariés quelque soit leur poste.

Carrefour Hypermarchés s'engage poursuivre cette démarche visant à réduire la pénibilité des postes de travail et à former au module de formation « PRAP » 300 salariés âgés de 50 ans et plus d'ici au 30 septembre 2012.

TITRE 5 : AMENAGEMENT DES FINS DE CARRIERE ET DE LA TRANSITION ENTRE ACTIVITE ET RETRAITE

Conscient de l'importance de la gestion de la fin de carrière de ses salariés, Carrefour Hypermarchés et les partenaires sociaux souhaitent accompagner les salariés seniors en leur permettant d'aborder sereinement la transition entre leur activité salariée et leur retraite.

Dans ce cadre, il est convenu de mettre en place un programme de préparation à la retraite.

Ce programme a pour objectif de :

- ⇒ gérer la transition entre l'activité salariée et le départ en retraite du salarié senior,
- ⇒ faire bénéficier aux salariés de l'action sociale proposée par les institutions de retraite.

Cinq ans avant la fin de leur activité professionnelle, les salariés strictement volontaires pourront intégrer le programme senior afin de se préparer une nouvelle vie après leur départ en retraite.

AKC

CS
AF

Tout salarié seniors qui souhaite bénéficier de ce programme devra faire parvenir au directeur de l'établissement ou de l'entreprise concerné, 3 mois avant le début du programme, un courrier en recommandé avec avis de réception ou remis en main propre.
Carrefour Hypermarché s'engage à satisfaire toutes les demandes des salariés seniors dans les conditions énoncées ci-dessus.

Ce dispositif se décline en trois axes :

- ⇒ Participation à des réunions d'informations en collaboration avec les institutions de retraite sur trois thèmes :
 - informations sur la retraite,
 - faciliter et accompagner la reconstitution de carrière,
 - préparer sa retraite et organiser sa nouvelle vie.
- ⇒ Participation à un programme de formations sur deux modules :
 - transmettre son savoir faire,
 - envisager sa deuxième carrière.
- ⇒ Organiser le départ à la retraite.

L'ensemble de ce programme, formations et réunions d'information, sera décliné sur plusieurs jours et organisé pendant le temps de travail.

Les sessions de formation et les lieux de réunion seront déterminés par la DRH et en fonction de la zone géographique des salariés ou établissements concernés.

Chapitre 5.1 : le programme d'information « retraite »

Les salariés volontaires pourront participer à des réunions d'informations, organisées en collaboration avec les institutions de retraite.

Carrefour Hypermarchés s'assurera que l'ensemble des salariés bénéficiaires du programme seniors puisse, s'il le souhaite, bénéficier de l'ensemble du dispositif. A cet effet, il sera créé un indicateur de suivi.

Afin d'inciter les salariés seniors à participer au programme d'information « retraite », Carrefour Hypermarchés s'engage à inscrire ces formations dans le catalogue de « Formations Carrefour » et à créer, d'ici au 30 septembre 2012, date d'expiration de l'accord, 9 sessions de formation, sans distinctions de thèmes.

La participation à ces réunions d'information sera payée comme du temps de travail.

5.1.1 – Informations sur la retraite

Au cours de ces réunions, il sera abordé des sujets thématiques sur la retraite et notamment :

- ⇒ les évolutions législatives,
- ⇒ la retraite de base,
- ⇒ la retraite complémentaire,
- ⇒ l'estimation Indicative Globale,
- ⇒ la préparation administrative et les démarches à réaliser.

ARC

  RF

A l'issue de ces réunions, il sera possible de prendre contact avec les conseillers techniques des institutions de retraite pour traiter de questions particulières.

5.1.2 – Faciliter et accompagner la reconstitution de carrière

En partenariat avec les institutions de retraite, chaque salarié senior pourra bénéficier d'un contact privilégié avec les organismes de retraite.

Afin de préparer le départ à la retraite, les salariés seniors de Carrefour Hypermarchés pourront bénéficier des compétences et des structures des institutions de retraite.

Au-delà des accès aux sites internet et à la communication institutionnelle, ces salariés auront droit à un contact personnalisé avec les CICAS notamment dans le cadre de la reconstitution de carrière.

5.1.3 : Préparer sa retraite et organiser sa nouvelle vie

L'objectif de ce programme est de proposer aux seniors, cadres et non cadres, cinq ans avant la fin de leur activité professionnelle, avec l'aide de spécialistes, des échanges et des éléments d'informations sur leurs droits auprès des régimes de retraite, des conseils sur la protection individuelle, la transmission du patrimoine, la prévention santé et le projet de vie à la retraite.

Les salariés seniors bénéficiaires de ce programme pourront participer à une journée d'information qui s'orientera autour de trois thématiques :

- ⇒ identifier ses besoins en protection santé et prévoyance,
- ⇒ protéger sa famille et structurer son patrimoine,
- ⇒ gérer son temps, être acteur de sa santé par la prévention, vivre autrement.

Chapitre 5.2 : les formations « seniors »

Ce programme dispensé par les institutions de retraite, s'articulera autour de modules de formation et d'outils d'accompagnement .

Ces formations dispensées par les institutions de retraite sont complémentaires aux formations dispensées par la Direction Formation de Carrefour Hypermarchés.

5.2.1 – La formation « Tuteur »

Au cours de son activité professionnelle, le salarié senior a bénéficié de nombreuses formations et a acquis des compétences mais également un « savoir faire » important pour l'entreprise. Dans le cadre des formations relatives à la « **transmission du savoir faire** », le salarié senior sera sensibilisé sur la nécessité de transmettre ses compétences et son professionnalisme dans le respect des procédures et des valeurs de l'entreprise.

Ces formations s'adressent aux salariés seniors, cadres et employés, qui souhaitent, sur la base du volontariat, exercer la fonction de tuteur auprès des salariés intégrant l'entreprise à savoir :

ARC

RF
RF

- les nouveaux collaborateurs au cours de la période d'intégration,
- les salariés en contrat d'apprentissage,
- les salariés en contrat de professionnalisation,
- les salariés en formation dans le cadre de période de professionnalisation.

5.2.2 – Exercer sa fonction de tuteur au quotidien dans l'entreprise

A l'issue du programme de formation « Tuteur », le salarié senior, employé ou cadre, pourra exercer la fonction de tuteur au sein de son établissement.

Ainsi, dans le cadre de cette nouvelle mission, le salarié senior devra :

- transmettre ses connaissances au regard de ses méthodes de travail, son savoir faire, sa technique,
- suivre la progression pédagogique et évaluer l'acquisition des connaissances de la personne pour laquelle il a été désigné tuteur,
- aider à l'intégration des nouveaux collaborateurs

Pour compléter ce dispositif et afin d'aider le tuteur à accomplir sa nouvelle mission, il sera remis à chaque collaborateur formé, un « Guide tuteur » servant à la fois d'aide mémoire fournissant les indications et conseils pédagogiques et de document de soutien pour suivre le parcours et accompagner les progrès du stagiaire.

Chapitre 5.3 : Organiser le départ à la retraite

Afin de préparer sereinement le départ à la retraite, Carrefour Hypermarchés et les partenaires sociaux, ont envisagé d'accompagner le salarié senior dans la mise en place du processus administratif de départ.

Ainsi, dans le cadre du programme senior et toujours sur la base du volontariat, le salarié pourra fournir, au service ressources humaines de son établissement, trente six mois avant la date présumée de son départ à la retraite, un relevé de carrière permettant de confirmer s'il aura acquis ou cotisé les trimestres nécessaires afin de pouvoir envisager une date de départ en retraite avec une pension à taux plein.

Douze mois avant le départ, le salarié pourra fournir, un nouveau relevé de carrière sur lequel figurera la date de départ en retraite.

C'est alors, qu'après accord du salarié, il sera mis en place un rétro planning, qui fixera :

- les échéances des divers courriers entre le salarié et la direction,
- le décompte et le positionnement de l'ensemble des droits restants jusqu'au dernier jour d'activité du salarié
- la date exacte de départ à la retraite,
- les formalités à accomplir d'ici le départ.

Chapitre 5.4 : Indemnité de retraite

A titre d'information, il est rappelé que tout salarié qui prend sa retraite ou qui est mis à la retraite à 60 ans ou au-delà perçoit une allocation de départ en retraite calculée sur les mêmes bases et dans les

MC

CS AF

mêmes conditions que l'indemnité de licenciement, conformément aux dispositions des titres 38 et 39 de la convention collective d'entreprise CARREFOUR.

En tout état de cause, l'allocation ne pourra être inférieure à l'indemnité légale de licenciement.

Dans tous les cas, il est rappelé que l'allocation perçue suit le régime fiscal et social en vigueur de l'indemnité de départ volontaire à la retraite ou de mise à la retraite par l'employeur et ce, en fonction de l'auteur qui prend l'initiative du départ à la retraite.

TITRE 6 : TRANSMISSION DES SAVOIRS ET DES COMPETENCES ET DEVELOPPEMENT DU TUTORAT

Dans le cadre d'une bonne gestion des carrières, il est important de valoriser et de transmettre les compétences aux jeunes générations.

Afin de développer le tutorat des employés et des cadres volontaires, Carrefour Hypermarchés s'engage à mettre en place, d'ici au 31 décembre 2010 une campagne de communication nationale visant à promouvoir la transmission des compétences.

L'objectif de Carrefour est d'avoir 200 tuteurs âgés de 45 ans et plus pour l'ensemble des Hypermarchés en France d'ici au 30 septembre 2012.

Chapitre 6.1 : Transmettre son savoir faire dans le cadre du tutorat

La transmission des savoirs faire est un élément fondamental de la politique de formation de Carrefour Hypermarchés.

La concrétisation de cette démarche s'est traduite par la mise en place du Tutorat.

La mission du tuteur consiste à :

- ⇒ transmettre ses compétences (connaissances, méthodes, savoir faire, techniques ...)
- ⇒ suivre la progression pédagogique
- ⇒ évaluer l'acquisition des connaissances
- ⇒ accueillir
- ⇒ donner les repères nécessaires
- ⇒ aider à assimiler les règles du monde du travail
- ⇒ faciliter les relations avec les collègues, la hiérarchie
- ⇒ accompagner le « tuteuré » au quotidien

Le tuteur est désigné par l'employeur sur la base du volontariat, parmi les salariés qualifiés, en tenant compte de leur emploi, de leur niveau de qualification et de leur motivation.

Le salarié tuteur, au-delà de son professionnalisme, doit réunir les qualités suivantes :

- ⇒ l'envie et la motivation pour prendre en charge et guider l'apprenant dans le magasin,
- ⇒ une bonne connaissance de l'entreprise,
- ⇒ une excellente maîtrise de son métier,
- ⇒ une réelle volonté de transmettre ses connaissances,
- ⇒ le sens de la pédagogie.

Le programme « tutorat » se décline en sept étapes :

AKC

DE
AF

- ⇒ préparer l'arrivée du salarié tuteuré,
- ⇒ accueillir et accompagner,
- ⇒ faciliter l'intégration,
- ⇒ former,
- ⇒ suivre et évaluer,
- ⇒ participer à la concertation avec la hiérarchie et la direction formation,
- ⇒ réagir en cas de problèmes d'apprentissage et/ou de comportement.

Chapitre 6.2 : Les formations dispensées dans le cadre du tutorat

Afin de développer le tutorat, Carrefour Hypermarchés a décidé de créer deux modules de formation :

- ⇒ un module de formation « Tuteur » qui s'adresse aux employés.
- ⇒ un module de formation « Manager Tuteur » qui s'adresse aux cadres.

6.2.1 – La formation « Tuteur Employés »

Ce programme de formation se décline en trois modules répartis sur trois jours, dispensés par l'Ecole Carrefour:

- ⇒ Formation tuteur : mes responsabilités
- ⇒ Formation tuteur : mon rôle
- ⇒ Les comportements du tuteur : renforcer l'acquisition du savoir faire professionnel

6.2.2 – La formation « Manager Tuteur »

La formation « Manager tuteur » permet aux cadres de comprendre et d'assurer leur mission de formation par la maîtrise de comportements adaptés à chacune des étapes de l'apprentissage du stagiaire.

TITRE 7 : SENSIBILISER ET COMMUNIQUER SUR NOS ENGAGEMENTS

Chapitre 7.1 : Sensibiliser

Carrefour Hypermarchés va mettre en place une campagne de communication visant à sensibiliser les cadres et les employés sur l'importance à s'investir dans une politique seniors.

Il s'agit de faire prendre conscience de la nécessité de donner à chacun les mêmes chances d'intégrer et d'évoluer au sein de l'entreprise, indépendamment de son âge, mais également de ses origines, son sexe, sa religion, son absence de formation ou d'expérience, son éventuel handicap.

Dans ce cadre, il conviendra de rappeler la nécessité de renforcer les liens intergénérationnels en faisant travailler ensemble les populations jeunes et seniors.

Dec

*DE
AF*

Chapitre 7.2 : Indicateurs de suivi

Les parties signataires souhaitent inscrire leur démarche en faveur des seniors, dans le cadre d'un suivi d'indicateurs conjointement définis pour chacun des domaines d'action abordés.

S'agissant du recrutement des salariés âgés dans l'entreprise, seront analysés :

Le taux d'embauche par sexe :

- en CDD et CDI
- en temps complet et temps partiel
- par niveau hiérarchique
- par tranche d'âge (45, 50 et 55 ans et plus).

S'agissant de l'anticipation de l'évolution des carrières professionnelles :

- le nombre d'entretien de seconde partie de carrière,
- le nombre de bilans d'étape professionnel,
- le nombre de formations d'adaptation au poste de travail, d'évolution de l'emploi et des compétences, de développement des compétences.

S'agissant de l'amélioration des conditions de travail et prévention des situations de pénibilité :

Seront analysés :

- les salariés seniors réduisant leur base contrat à 28h ou 21h par niveau, âge et par catégorie socio professionnelle,
- les salariés seniors à temps partiels désirant réduire leur base contrat par niveau, âge et catégorie socio professionnelle,
- l'évolution et le suivi des entretiens annuels.
- les salariés seniors ayant suivi le module de formation PRAP par niveau, âge et par catégorie socio professionnelle.

S'agissant de l'aménagement des fins de carrière et de la transition entre activité et retraite :

- le nombre de salariés ayant opté pour le programme seniors par âge, par niveau et par catégorie socio professionnelle :
 - o par rapport au nombre de courrier reçus,
 - o par rapport au nombre de demande de formations relatives au programme « seniors ».
- le nombre de sessions d'information relatives au programme seniors.

S'agissant du développement des compétences et des qualifications et accès à la formation :

- le nombre de tuteurs par établissement, par niveau, âge et par catégorie socio professionnelle,

AKC

RE
AF

Chapitre 7.3 : La commission égalité des chances

Les parties signataires rappellent qu'une Commission égalité des chances a été instituée aux termes de l'accord cadre, dont le rôle est de s'assurer de la bonne application et de l'interprétation des différents accords signés sous l'égide de l'accord sur l'égalité des chances.

Dans ce cadre, cette Commission suivra les indicateurs précédemment énoncés et sera force de proposition en matière de dispositions pouvant concerner la population seniors.

TITRE 8 : DISPOSITIONS FINALES

Chapitre 8.1 : Durée

Le présent accord est conclu pour la durée de trois exercices annuels. Il prendra effet à compter du 1^{er} octobre 2009 et prendra fin le 30 septembre 2012.

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.

Chapitre 8.2 : Révision

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

La demande de révision peut intervenir à tout moment, à l'initiative de l'une des parties signataires.

Elle doit être notifiée, par lettre recommandée avec avis de réception aux autres signataires ainsi qu'à l'ensemble des organisations syndicales représentatives non signataires.

L'ensemble des partenaires sociaux se réunira alors dans un délai de 15 jours ouvrés à compter de la réception de cette demande afin d'envisager la conclusion d'un avenant de révision.

Tout signataire introduisant une demande de révision doit l'accompagner d'un projet sur les points révisés.

Toute modification du présent avenant donnera lieu à l'établissement d'un avenant. Ce dernier sera soumis aux mêmes formalités de publicité et de dépôt que celles donnant lieu à la signature du présent avenant.

L'avenant de révision devra être signé par au moins l'une des organisations syndicales représentatives de salariés signataires de l'accord ou y ayant adhéré, selon les dispositions légales en vigueur.

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

Chapitre 8.3 : Adhésion

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

acc

RF

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.

Chapitre 8.4 : Dénonciation

Le présent accord et ses avenants éventuels pourront être dénoncés d'un commun accord à l'unanimité des parties signataires sous réserve de respecter un délai de préavis de 3 mois avant l'expiration de chaque période annuelle et dans la même forme que sa conclusion.

Chapitre 8.5 : Information - Consultation des instances représentatives du personnel

Cet accord a fait l'objet d'une information consultation des Comités Centraux et Comité d'entreprise des sociétés signataires, préalablement à sa signature.

ARC

CS
RF
RF

Chapitre 8.6 : Publicité

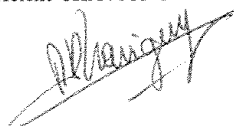
Le présent accord a été signé au cours d'une séance de signature et a été notifié ce même jour à l'ensemble des organisations syndicales représentatives au niveau du groupe de sociétés relevant de la convention collective d'entreprise CARREFOUR.



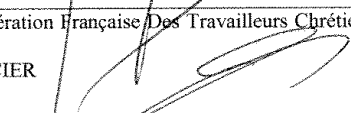
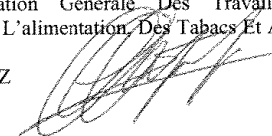
Conformément à la loi, le présent avenant sera déposé en deux exemplaires à la Direction départementale du travail et de l'emploi et de la formation professionnelle d'Evry (un exemplaire original signé par courrier et un exemplaire par courrier électronique), ainsi qu'un exemplaire au Conseil des prud'hommes d'Evry..

Le présent accord est fait en nombre suffisant pour remise ce jour, à chacune des parties.

Fait à Evry, le 25 septembre 2009

Pour la Direction,
Marie-Hélène CHAVIGNY



Pour la Confédération Autonome du Travail (C.A.T.) François RIGOLETTI	
Pour la Confédération Française Démocratique Du Travail (C.F.D.T.) Serge CORFA	
Pour la Confédération Française Des Travailleurs Chrétiens (C.F.T.C.) Patrick COURCIER	
Pour la Confédération Française De L'encadrement / Confédération Générale Des Cadres (C.F.E. / C.G.C.-S.N.E.C.) Gérard BASNIER	
Pour la Confédération Générale Du Travail (C.G.T.) Claudette MONTOYA	
Pour la Fédération Générale Des Travailleurs De L'agriculture, De L'alimentation, Des Tabacs Et Allumettes (F.G.T.A. / F.O.) Michel ENGUELZ	

2) 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 comme suit :

- En son article 4.1.5 « aide au passage à temps partiel des salariés à temps complet âgés de 54 ans et plus » du chapitre 4.1 « L'aménagement des horaires de travail » de l'accord d'entreprises sur la gestion des seniors dans l'entreprise du 25/09/2009

Pour alléger la charge de travail des salariés senior à temps complet, un dispositif à temps partiel est aménagé selon le principe ci-dessous :

Sur la base du strict volontariat, les salariés à temps complet des catégories employés-ouvriers et agents de maîtrise âgés de 54 ans et plus peuvent demander le bénéfice du passage à temps partiel.

Afin de tenir compte d'un nécessaire temps d'adaptation, tant sur le plan de la réduction du temps de travail que sur celui de la réduction de la rémunération, Carrefour Hypermarchés et les partenaires sociaux sont convenus de mettre en place un dispositif de réduction du temps de travail.

Ainsi, à partir de 54 ans, le salarié senior, à temps complet, pourra réduire son temps de travail à 32h, 28h, 25h ou 21 h selon son choix.

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

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

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

Les salariés à temps complet qui opteront pour la réduction de leur temps de travail effectif à 32h, 28h, 25h ou 21h selon le cas, bénéficieront d'une prime forfaitaire annuelle, versée en 4 fois à la date d'échéance de paie de la fin de chaque trimestre.

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

-32 h : prime annuelle de 800 euros bruts
-28 h : prime annuelle de 1599 euros bruts
-25h : prime annuelle de 2397 euros bruts
-21h : prime annuelle de 3197 euros bruts

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

Pour les années suivantes, ce forfait sera établi selon le barème suivant :

- 32 h : prime annuelle de 528 euros bruts
- 28 h : prime annuelle de 1056 euros bruts
- 25h : prime annuelle de 1583 euros bruts

- 21h : prime annuelle de 2111 euros bruts

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

Enfin, il est précisé que ces salariés bénéficieront des dispositions relatives au retour à temps plein, à la gestion des absences ou encore au départ de l'entreprise prévues aux paragraphes 8-1.2.3.3, 8-1.2.3.4 et 8-1.2.3.5 de l'article 8-1 « Dispositions relatives aux salariés senior » de la Convention Collective Carrefour.

Par ailleurs, il est rappelé que l'entreprise prendra en charge le coût des cotisations salariales et patronales sur la base d'un temps complet.

Les dispositions du présent article seront applicables à compter du 1er avril 2012.

- En son article 4.1.6 « Réduction du contrat horaire hebdomadaire pour les salariés à temps partiel âgés de 54 ans et plus dont l'horaire contractuel est au moins égal à 30 heures » du chapitre 4.1 « L'aménagement des horaires de travail » de l'accord d'entreprises sur la gestion des seniors dans l'entreprise du 25/09/2009

Sur la base du volontariat, les salariés des catégories employés-ouvriers et agents de maîtrise à temps partiel dont l'horaire hebdomadaire est au moins égal à 30 heures pourront voir réduire la durée hebdomadaire de leur temps de travail à 25 heures ou à 21 heures. Un avenant au contrat de travail sera régularisé en ce sens.

Les salariés qui optent pour une réduction de leur horaire hebdomadaire à 25 heures ou à 21 heures bénéficieront du paiement d'une prime forfaitaire annuelle d'un montant de 228,37 euros bruts par heure de réduction, la première année d'attribution et ce afin de tenir compte de la réduction de salaire corrélative à cette réduction de temps de travail.

Ce montant sera applicable exclusivement pour la première année de réduction de l'horaire du salarié à 25 heures ou à 21 heures hebdomadaires.

Pour les années suivantes, la prime forfaitaire annuelle sera d'un montant de 151,23 euros bruts par heure de réduction.

Cette prime forfaitaire sera versée en 4 fois à la date d'échéance de paie de la fin de chaque trimestre et jusqu'au départ à la retraite à taux plein.

Elle sera proratisée la première année et la dernière année en fonction du nombre de mois travaillés à temps partiel.

Ils bénéficieront des dispositions de l'article 4.1.5 du titre 4 de l'accord senior, tel que modifié par le présent accord, dans les mêmes conditions que les salariés à temps complet ayant demandé le passage à temps partiel sur une base horaire hebdomadaire de 25 heures ou 21 heures, exceptées les dispositions concernant la prime annuelle forfaitaire réservée exclusivement aux cas de passage d'un temps complet à un temps partiel.

Enfin, il est précisé que ces salariés bénéficieront des dispositions relatives au départ de l'entreprise prévues au paragraphe 8-1.2.3.5 de l'article 8-1 « Dispositions relatives aux salariés senior » du Titre 8 de la Convention Collective Carrefour. »

Les dispositions du présent article seront applicables à compter du 1er avril 2012.

- En son article 4.1.7 « Aide au passage à temps partiel des salariés agents de maîtrise ayant une base hebdomadaire contractuelle de 38 heures âgés de 54 ans et plus » du chapitre 4.1 « L'aménagement des horaires de travail » de l'accord d'entreprises sur la gestion des seniors dans l'entreprise du 25/09/2009

Pour alléger la charge de travail des salariés senior âgés de 54 ans et plus de la catégorie agents de maîtrise et dont l'horaire hebdomadaire contractuel est de 38 heures de travail effectif, un dispositif à temps partiel est aménagé selon le principe ci-dessous :

Sur la base du strict volontariat, les agents de maîtrise âgés de 54 ans et plus et dont l'horaire hebdomadaire contractuelle est de 38 heures peuvent demander le bénéfice du passage à temps partiel.

Afin de tenir compte d'un nécessaire temps d'adaptation, tant sur le plan de la réduction du temps de travail que sur celui de la réduction de la rémunération, Carrefour Hypermarchés et les partenaires sociaux sont convenus de mettre en place un dispositif de réduction du temps de travail.

Ainsi, à partir de 54 ans, le salarié senior agent de maîtrise et dont l'horaire hebdomadaire contractuel est de 38 heures, pourra réduire son temps de travail sur une base horaire hebdomadaire de travail effectif de 32h, 28h, 25h ou 21h selon son choix.

Il est précisé que la possibilité de réduire sa base horaire hebdomadaire ne peut se faire qu'une fois par an, à la date anniversaire de la première demande de réduction du temps de travail effectif du salarié et fera l'objet d'un avenant au contrat de travail.

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

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

Les salariés agents de maîtrise ayant une base horaire hebdomadaire contractuelle de 38h qui opteront pour la réduction de leur temps de travail effectif à 32h, 28h, 25h ou 21h selon le cas, bénéficieront d'une prime forfaitaire annuelle, versée en 4 fois à la date d'échéance de paie de la fin de chaque trimestre.

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

- 32 h : prime annuelle de 1625 euros bruts
- 28 h : prime annuelle de 2350 euros bruts
- 25h : prime annuelle de 3100 euros bruts
- 21h : prime annuelle de 3900 euros bruts

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

Pour les années suivantes, ce forfait sera établi selon le barème suivant :

- 32 h : prime annuelle de 1057 euros bruts
- 28 h : prime annuelle de 1700 euros bruts
- 25h : prime annuelle de 2125 euros bruts
- 21h : prime annuelle de 2750 euros bruts

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

Enfin, il est précisé que ces salariés bénéficieront des dispositions relatives au retour à temps plein, à la gestion des absences ou encore au départ de l'entreprise prévues aux paragraphes 8-1.2.3.3, 8-1.2.3.4 et 8-1.2.3.5 de l'article 8-1 « Dispositions relatives aux salariés senior » de la Convention Collective Carrefour.

Par ailleurs, il est rappelé que l'entreprise prendra en charge le coût des cotisations salariales et patronales sur la base d'un temps complet.

Les dispositions du présent article seront applicables à compter du 1er avril 2012.

ARTICLE 8-2 Fonds de Solidarité Carrefour

PREAMBULE

Dans un souci de développer des actions de solidarité en faveur de salariés de l'entreprise momentanément en situation difficile, les partenaires sociaux signataires ont convenu d'instituer le « Fonds de solidarité Carrefour ».

8-2.1 Montant du Fonds de solidarité Carrefour

Le montant maximum affecté au fonds de solidarité Carrefour est de 300 000,00 euros, par année civile, à compter du 1er janvier 2009.

Si, en fin d'année l'intégralité de la dotation n'avait pas été utilisée, le montant restant viendrait en complément de la dotation de l'année civile suivante.

En cas de catastrophe naturelle, la Direction réunira, dans les 3 jours ouvrés qui suivent, la Commission Solidarité afin de débloquer un fonds exceptionnel pour venir en aide aux salariés victimes de ce fait.

Sont considérés comme effets de catastrophes naturelles, les dommages matériels directs ayant pour cause déterminante l'intensité anormale d'un agent naturel.

Le montant maximum affecté au fonds de solidarité Carrefour est porté à 330 000 euros pour l'année 2012.

8-2.2 Bénéficiaires de l'intervention du Fonds

Peut bénéficier du Fonds tout salarié appartenant à l'une des entreprises qui entrent dans le champ d'application de la convention collective d'entreprise Carrefour, sur présentation et acceptation de son dossier.

8-2.3 Domaines d'intervention

Peuvent prétendre à l'intervention du Fonds les salariés en difficulté passagère en raison de graves problèmes financiers, liés à des facteurs personnels ou extérieurs (catastrophes naturelles par exemple).

8-2.4 Etude et acceptation des dossiers

Une Commission « Fonds de solidarité » est créée afin de collecter et d'étudier les dossiers qui lui seront transmis par l'intermédiaire des directions d'établissement ou des Comités d'établissement.

Cette Commission est composée de la façon suivante :

Un représentant désigné par chaque organisation syndicale signataire,
Autant de représentants désignés par la Direction des Hypermarchés.

Elle est présidée par un représentant de la Direction qui prend l'initiative de réunir la Commission en fonction du nombre et de l'urgence des dossiers reçus.

L'étude, la nature et la teneur des dossiers restent confidentielles.

La Commission prend ses décisions d'attribution, non susceptibles de recours, à la majorité de ses membres présents, qui sont tenus à un strict devoir de réserve et de confidentialité.

Afin de garantir la confidentialité des informations transmises par les salariés, les débats de la Commission ne font l'objet d'aucun compte-rendu verbal ou écrit.

8-2.5 Gestion du Fonds

La gestion du Fonds est assurée par le président de la Commission.

Le contrôle de cette gestion est assuré une fois l'an par l'expert comptable du Comité Central d'Entreprise de la société Carrefour Hypermarchés SAS.

Une synthèse de ce contrôle est annexée au rapport annuel de l'expert comptable.

8-2.6 Règlement du Fonds

Le fonctionnement du « Fonds de solidarité » est régi par un règlement défini par les membres de la Commission (conditions et nature des interventions du Fonds, éléments constitutifs du dossier ...).

ARTICLE 8-3 Les titres restaurant

Les dispositions suivantes seront applicables à compter du 1er juillet 2010.

8-3.1 Magasins ne bénéficiant pas de titre restaurant

Dans les magasins ne bénéficiant pas de titre restaurant à la date d'application des présentes dispositions, la Direction s'engage à mettre en place pour tous les salariés qui ont au moins trois mois d'ancienneté, le bénéfice d'un titre restaurant à compter du 1^{er} juillet 2010, dans les conditions ci-dessous :

- 2.00 euros payés par la Direction Carrefour
- 2.00 euros payés par le salarié.

8-3.2 Magasins bénéficiant déjà de titres restaurant

Pour tous les magasins bénéficiant déjà des titres restaurant, dont la contribution employeur est inférieure à 2.00 euros à la date d'application des présentes dispositions hors participation CE, la Direction s'engage à porter cette contribution employeur à 2.00 euros à compter du 1er juillet 2010 dans le respect des dispositions légales en vigueur.

Pour mémoire, la part patronale (contribution employeur plus éventuelle contribution du CE) devra être comprise entre 50% et 60% de la valeur totale du titre selon les dispositions légales en vigueur, étant entendu que cette valeur totale est constituée de la part patronale et de la part salariale.

Les modalités d'attribution et de distribution des titres restaurants propres à chaque établissement demeurent inchangées.

8-3.3 Magasins bénéficiant d'une cantine

Dans les magasins bénéficiant d'une cantine à la date d'application des présentes dispositions, l'entreprise financera à compter du 1^{er} juillet 2010 une participation au moins équivalente à 2.00 euros par salarié prenant un repas à la cantine.

ARTICLE 8-4 Remise sur achats et avantages salariés

8-4.1 Remise sur achats

A compter du 1er juillet 2011, le personnel relevant du champ d'application de la Convention Collective Carrefour et sous réserve d'avoir trois mois consécutifs

d'ancienneté et d'être présent dans les effectifs au moment du bénéfice de l'avantage concerné, bénéficiera d'une remise de 10 % sur les achats effectués avec une Carte de paiement Pass dans un hypermarché Carrefour intégré ou un supermarché Carrefour Market intégré.

Conformément à l'accord d'entreprises NAO du 7 mai 2010, cette disposition est à durée indéterminée.

8-4.2 Avantages salariés

A compter du 1er juillet 2011, le personnel relevant du champ d'application de la Convention Collective Carrefour et sous réserve d'avoir trois mois consécutifs d'ancienneté et d'être présent dans les effectifs au moment du bénéfice de l'avantage concerné, bénéficiera d'une remise de 10 % sur les achats effectués avec une Carte de paiement Pass dans les services suivants :

- Billetterie
- Voyages
- Fioul domestique
- Assurances.

8-4.3 Plafond d'achats

Le plafond d'achats est fixé à 12 000€ par année civile et par bénéficiaire.

8-4.4 Facilité de paiement

Les salariés pourront bénéficier de l'octroi d'une facilité de paiement remboursable en 10 fois sans frais et sans intérêt, pour financer un achat non alimentaire (y compris le fioul domestique) dont le montant n'excède pas 10 000€ dans un magasin Carrefour Hypermarché intégré et, ce une fois par année civile, et sous réserve du respect des critères habituels de l'octroi de crédit.

Par ailleurs, la Direction s'engage à appliquer la remise sur achats à toutes les formes de facilité de paiement soit le :

- 3 fois sans frais,
- 4 fois sans frais,
- 10 fois sans frais.

La Direction s'engage à afficher en magasin la procédure de paiement remboursable en 10 fois sans frais et sans intérêt.

La procédure manuelle de paiement remboursable en 3 et 4 fois sans frais et sans intérêt sera également affichée et appliquée dans l'attente qu'une solution technique fiable soit validée.

8-4.5 Tarif privilégié de la carte

Le personnel des sociétés relevant du champ d'application de la Convention Collective Carrefour bénéficiera de la gratuité de la cotisation annuelle de la Carte

Pass Universelle Master Card classique ainsi que de la gratuité de la seconde carte libellée au nom de son conjoint. Par ailleurs, le montant de la Carte Pass Universelle Mastercard Gold est ramené à 36 € pour l'année 2011. La Direction s'engage sur le principe d'un tarif privilégié pour une durée illimitée.

8-4.6 Non substitution à un élément de salaire

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

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

ARTICLE 8-5 Mesures visant à mieux concilier vie familiale et vie professionnelle

8-5.1 Dispositif d'accompagnement à la mobilité

La Direction s'engage à prendre des mesures relatives à l'accompagnement de la mobilité des salariés afin de concilier vie familiale et vie professionnelle.

Dans ce cadre seront favorisées les mutations entre magasins.

Une priorité sera donnée aux salariés de catégorie « employés ou agents de maîtrise » sollicitant une mutation pour les raisons suivantes :

- suivi du conjoint muté(e) (conjoint, concubin ou pacsé),
- rapprochement familial (de ses parents ou de ses enfants).

Dès lors qu'un poste en CDI est ouvert, cette mutation sera réalisée dans les 3 mois qui suivent la demande écrite du salarié.

Pour les membres de l'encadrement faisant l'objet d'une convention de détachement dans le cadre d'une mission à durée déterminée, la Direction s'engage à ce que le collaborateur qui le souhaite puisse à l'issue de sa mission être réaffecté au sein de sa région Carrefour précédant son détachement. Dans ce cadre, une réaffectation sera recherchée prioritairement au sein du magasin d'origine.

Afin de garantir une meilleure efficacité à l'accompagnement à la mobilité et à l'accès au logement des salariés, la Direction étudiera, via le dispositif Action Logement, les différents leviers possibles.

Un indicateur de suivi des demandes de mobilité des salariés sera mis en place. Un point annuel sur l'évolution des demandes de mobilité des salariés sera présenté lors de la Commission Emploi.

8-5.2 Mise en place du CESU (Chèque Emploi Service Universel)

8-5.2.1 Description du dispositif

Le CESU est un titre spécial de paiement à montant prédéterminé qui permet, dans le cadre de la réglementation du code du travail, de rémunérer les services à la personne de garde d'enfants, à domicile (baby-sitter, garde partagée à domicile) et hors du domicile (assistante maternelle agréée, structure d'accueil collectif, crèche, halte-garderie, jardin d'enfants, garderie périscolaire).

8-5.2.2 Conditions d'octroi du titre CESU (Chèque Emploi Service Universel)

Le bénéfice du Chèque Emploi Service Universel est réservé aux salarié(e)s dont le contrat de travail n'est pas suspendu (congé parental, congé sabbatique, etc...) et remplissant les conditions cumulatives suivantes :

avoir 1 an d'ancienneté au moment de la demande,

avoir 1 enfant à charge de moins de 3 ans ou un enfant handicapé de moins de 16 ans,

justifier de frais de garde liés à cet enfant.

8-5.2.3 Valeur du titre CESU (Chèque Emploi Service Universel)

Le montant du CESU est de 260 euros maximum par an, avec une participation de l'employeur à hauteur de 50%, l'autre partie restant à la charge du salarié bénéficiaire.

Ce montant s'apprécie par foyer.

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

Cette mesure entrera en vigueur à compter du 1er juillet 2012. Son application est conditionnée au maintien du dispositif légal d'exonération en vigueur à la date de signature du présent accord.

ACCORDS A DUREE DETERMINEE

- EMPLOI DES TRAVAILLEURS HANDICAPES 2011/2013

Accord d'entreprises MISSION HANDICAP ANNEES 2011-2012-2013 du 11 février 2011 : accord à durée déterminée du 1er janvier 2011 au 31 décembre 2013.

- DIVERSITE ET COHESION SOCIALE juin 2008/ juin 2011

Accord d'entreprises sur la diversité et la cohésion sociale du 23 juin 2008 : accord à durée déterminée du 1er juillet 2008 au 30 juin 2011.

- EGALITE PROFESSIONNELLE 2012/2014

Accord d'entreprises sur l'égalité professionnelle hommes-femmes du 18 mai 2012 : accord à durée déterminée du 1er janvier 2012 au 31 décembre 2014.

- NEGOCIATIONS ANNUELLES OBLIGATOIRES 2012 _

Evolupro

Extrait de l'accord d'entreprises NAO du 9 mars 2012

- Article 3.1 : Evolupro

EMPLOI DES TRAVAILLEURS HANDICAPES 2011/2013

Accord d'entreprises MISSION HANDICAP ANNEES 2011-2012-2013 du 11 février 2011 : accord à durée déterminée du 1er janvier 2011 au 31 décembre 2013.

ACCORD D'ENTREPRISES MISSION HANDICAP

Années 2011 - 2012 - 2013

Entre

Les sociétés; CARREFOUR Hypermarchés France ; SOGARA France ; CARCOOP France ; GML France ; CONTINENT 2001; S.N.S. ; La Ciotat Distribution ; Perpignan Distribution ; HYPARLO ; SOFODIS ; Vézère Distribution ; Riom distribution.

Représentées par Stéphane BURON, Directeur des Relations Sociales



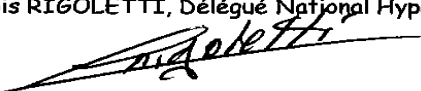
D'une part.

ET

Les Organisations Syndicales ci-dessous désignées :

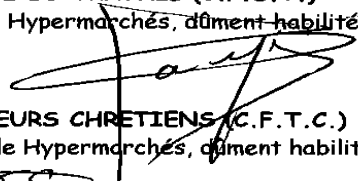
▪ **LA CONFEDERATION AUTONOME DU TRAVAIL (C.A.T.)**

Représentée par Monsieur François RIGOLETTI, Délégué National Hypermarchés, dûment habilité ;



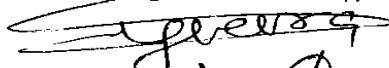
▪ **LA CONFEDERATION FRANCAISE DEMOCRATIQUE DU TRAVAIL (C.F.D.T.)**

Représentée par Monsieur Serge CORFA, Délégué National Hypermarchés, dûment habilité ;



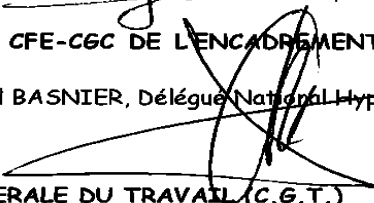
▪ **LA CONFEDERATION FRANCAISE DES TRAVAILLEURS CHRETIENS (C.F.T.C.)**

Représentée par Madame Sylvie DEBRA, Déléguée Nationale Hypermarchés, dûment habilitée ;



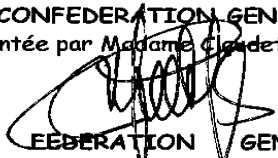
▪ **LE SYNDICAT NATIONAL CFE-CGC DE L'ENCADREMENT DU GROUPE CARREFOUR (SNEC CFE-CGC Agro)**

Représentée par Monsieur Gérard BASNIER, Délégué National Hypermarchés, dûment habilité ;



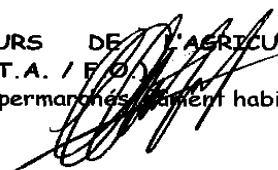
▪ **LA CONFEDERATION GENERALE DU TRAVAIL (C.G.T.)**

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.A.)**

Représentée par Monsieur Michel ENGUELZ, Délégué National Hypermarchés, dûment habilité ;



D'autre part.

Il a été convenu le présent accord d'entreprises « MISSION HANDICAP » relatif à l'embauche de personnel handicapé qui prendra effet le 1er Janvier 2011.

1) Préambule

- Le premier accord Handicap Carrefour a été signé il y a 12 ans, en 1999. Les actions déployées par la Mission Handicap depuis sa création ont donné des résultats très positifs, tant sur le plan quantitatif que qualitatif. Carrefour souhaite aujourd'hui renouveler son engagement, en capitalisant sur l'expérience de la politique mise en œuvre pour répondre efficacement à l'évolution des besoins.
- La volonté de l'entreprise d'agir en faveur de l'emploi des personnes handicapées s'inscrit en cohérence avec les politiques de développement durable, d'égalité des chances, de gestion des seniors et de non discrimination, thèmes qui sont développés dans la politique sociale de l'entreprise.
- Dans ce contexte, Carrefour a choisi de renforcer sa politique de responsabilité sociale dans le cadre d'un 5^e accord couvrant les années 2011, 2012 et 2013.

1.1) Rappel du contexte

- Afin d'évaluer les actions soutenues par la Mission Handicap lors du précédent accord 2008 - 2010 et d'orienter la politique portée par ce nouvel accord, un pré-bilan a été réalisé au second semestre 2010. Les orientations de ce 5^e accord sont directement issues de cette analyse.

a) Le contexte de l'entreprise

- La nécessité de prendre en compte les évolutions de l'organisation et des métiers apparaît en premier lieu. Certains métiers deviennent « sensibles », alors que d'autres sont amenés à se développer, poussés par de nouvelles organisations du travail et de nouveaux concepts commerciaux.
- Par ailleurs, le volume de recrutement global, élevé pendant plusieurs années, est depuis 2009 en baisse. Les perspectives d'embauche dans les années à venir restent incertaines chez Carrefour comme dans le secteur de la grande distribution en général.
- Un autre élément de contexte doit être pris en compte : la logique de regroupement des activités au sein de Carrefour France. Les recrutements, les achats, le système de gestion tendent ainsi à être centralisés. La Mission Handicap doit donc déployer son action auprès de nouveaux acteurs pour continuer à être efficiente.

b) La politique Handicap

- Le taux d'emploi est en constante évolution. Entre janvier 2008 et décembre 2010, il est passé de 6,16% à 6,97% après minorations, et de 5,06% à 5,52% avant minorations. Cette hausse du taux d'emploi s'explique en partie par l'action que la Mission Handicap a déployée à destination des établissements ayant des taux d'emploi très faibles ou ayant intégré l'accord en 2008. Grâce à des diagnostics personnalisés, des sensibilisations des managers ou des réunions avec les partenaires spécialisés locaux, les taux d'emploi ont été rehaussés. En décembre 2010, 145 établissements ont un taux d'emploi après minorations supérieur ou égal à 6%, soit 72% des établissements sous accord.

- Cependant, les caractéristiques de la population handicapée ont évolué sur les années 2009 et 2010. La conjoncture économique a en effet limité le turn-over, faisant baisser le volume de sorties mais aussi d'embauches. Si 353 recrutements ont été réalisés sur la seule année 2008, ce sont 319 embauches qui ont été décomptées pour 2009 et 2010.
- La préoccupation des pilotes d'établissement se concentre aujourd'hui d'avantage sur le maintien dans l'emploi. Le vieillissement de la population salariée, les contraintes des postes et l'évolution des métiers complexifient en effet l'accompagnement à apporter aux salariés en situation de handicap.

1.2) Grandes orientations de la politique d'emploi 2011 - 2013

Objectif n°1 : Renforcer le maintien dans l'emploi

- La prise en compte de la diversité des situations de handicap nécessite un accompagnement sur-mesure. Les interventions visant à réaliser des aménagements techniques et organisationnels seront encouragées.
- Afin de sécuriser les parcours professionnels,
 - des bilans de compétences spécifiques seront proposés afin de prendre en compte le handicap dans le cadre de la mobilité interne ou externe
 - un accompagnement sera proposé aux travailleurs handicapés affectés à des métiers « sensibles »

Objectif n°2 : Pérenniser les embauches

- Malgré la baisse prévisible du volume de recrutement global, Carrefour s'engage à maintenir un volume d'embauche élevé : 350 embauches devront être réalisées sur les 3 années de l'accord.
- Au-delà du simple aspect quantitatif, l'enjeu principal sera de pérenniser ces embauches.
 - Les recrutements en CDI et en CDD de plus de 6 mois seront donc privilégiés.
 - Les titularisations seront réalisées sous réserve des besoins exprimés par les établissements.

En fin d'accord, Carrefour s'engage à tendre son taux d'emploi avant minorations vers 6%.

Les actions mises en œuvre par la Mission Handicap pour augmenter le nombre d'établissements respectant l'obligation d'emploi de 6% a porté ses fruits lors de l'accord précédant. Ces actions seront donc poursuivies au cours des années 2011, 2012 et 2013.

12 3 / 16
AF
SB

1.3) Etat des lieux au 31 décembre 2010

Etablissements entrant dans le périmètre de l'accord 2008 - 2010

Désignation	A fin décembre 2010
Effectif d'assujettissement	56 761
Unités requises	3 305
Unités représentatives	3 135
Ecart : unités requises - unités représentatives	170
Taux d'emploi avant minoration	5,52%
Minorations au titre des efforts consentis par l'employeur	929
Taux d'emploi après minoration	6,97%
Nombre d'établissements ayant un taux supérieur ou égal à 6%	145
Recrutements de Travailleurs Handicapés en 2010	159
Effectif de Travailleurs Handicapés	3 766

Ces chiffres sont issus de l'addition des chiffres de chaque établissement

1.4) Périmètre concerné

- L'accord 1999- 2001 concernait 116 établissements Carrefour.
- Les hypermarchés Continent, regroupés au sein des sociétés « Continent France » et « société Nouvelle Sogara » sont entrés dans le périmètre de l'accord 2002 - 2004.
- L'accord 2005-2007 a été enrichi des sociétés Continent 2001, Perpignan Distribution et La Ciotat Distribution.
- L'accord 2008 - 2010 a intégré 4 sociétés complémentaires : Hyparlo, Sofodis, Vézère Distribution et Riom Distribution
- L'accord 2011 - 2013 s'étend sur un périmètre identique que celui du précédent accord. La liste exhaustive des établissements concernés est jointe en annexe. En cas de création ou d'intégration d'un nouvel établissement au sein de l'une des sociétés couvertes par le présent accord, celui-ci sera automatiquement intégré à la démarche.

2) Plan de maintien dans l'emploi


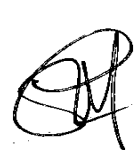
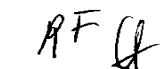
PRINCIPES ET OBJECTIFS

- Les établissements Carrefour totalisent un nombre important de travailleurs handicapés. En décembre 2010, 3766 sont ainsi recensés dans l'ensemble des établissements, dont 1562 ont plus de 50 ans. Par ailleurs, de nombreux salariés sont confrontés au cours de leur carrière à des restrictions d'aptitudes partielles ou totales.
- Le maintien dans l'emploi constitue donc la priorité de cet accord. L'ensemble des établissements s'engage à tout mettre en œuvre pour promouvoir le maintien en activité professionnelle de tout salarié, pour raison de santé afin de prévenir une situation de handicap.
- Dans ce cadre, deux grands objectifs guideront la politique à mettre en œuvre :
 - Adapter les postes de travail aux éventuelles difficultés de santé rencontrées
 - Favoriser la continuité de l'activité professionnelle des salariés handicapés

MOYENS MIS EN ŒUVRE

2.1) Offrir une prise en charge sur-mesure

- Tout salarié bénéficiaire d'une Reconnaissance de Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH) ou ayant déposé un dossier auprès de la Commission pour les Droits et l'Autonomie des Personnes Handicapées (CDAPH) bénéficiera d'aménagements de son poste ou de sa situation de travail suivant les préconisations du médecin du travail.
- Dans ce cas, la Mission Handicap mettra à disposition des moyens humains et financiers pour trouver une solution de maintien dans l'emploi pérenne conciliant l'état de santé des travailleurs reconnus handicapés, leurs compétences et les besoins et impératifs de l'entreprise :
 - Le recours à des spécialistes capables d'apporter leur expertise pour prendre en compte les spécificités de chaque situation sera sollicité. Les services de santé au travail d'une part, les cabinets d'ergonomie d'autre part seront mobilisés pour réaliser des analyses sur les postes de travail, afin de proposer des aménagements sur-mesure.
 - Des aménagements matériels seront financés en cas de besoin. L'appel à des fournisseurs référencés par la Mission Handicap sera privilégié afin d'accélérer le processus de maintien dans l'emploi et de s'assurer de la qualité du matériel et des services fournis. La Mission Handicap sélectionnera en priorité des prestataires proposant de tester le matériel avant achat et de former le personnel à son utilisation
 - Des aménagements organisationnels pourront également être effectués, afin d'adapter les tâches à réaliser par le salarié à ses restrictions d'aptitudes éventuelles. Les managers suivront à cet effet une sensibilisation axée prioritairement sur la gestion des problèmes de maintien dans l'emploi.

RE 
5 / 16
 RF 
SJ

2.2) Favoriser la concertation via la plateforme d'établissement

- Si la mobilisation d'une expertise extérieure favorise la recherche de solutions appropriées pour maintenir dans l'emploi, le dialogue est une condition incontournable de sa réussite.
- C'est pourquoi les salariés bénéficiaires d'une action visant à préserver leur emploi seront pris en charge de façon globale. Des plateformes d'établissement réuniront à cet effet salarié, pilote ou copilote, copilote CHSCT, manager(s) concerné(s), Directeur, médecin du travail et éventuellement ergonome. Elles permettront de discuter des solutions à mettre en œuvre dans une perspective pluridisciplinaire. Par ailleurs, le salarié sera informé qu'il pourra solliciter la présence d'autres membres du CHSCT.
Quand la plateforme ne se réunira pas d'office, elle pourra être sollicitée par le copilote CHSCT.

2.3) Anticiper et suivre les démarches de maintien dans l'emploi

Au-delà de la gestion des actions de maintien dans l'emploi individuelles, Carrefour poursuivra la politique de maintien dans l'emploi initiée au cours des précédents accords. Le processus de prise en charge, qui favorise une détection précoce et prévoit un suivi structuré sera renforcé dans le cadre de ce 5e accord.

- Afin d'anticiper le plus en amont possible les besoins d'accompagnement, les salariés absents depuis plus de 3 mois seront informés de la possibilité de bénéficier de visites de pré-reprise auprès de la médecine du travail. Le courrier expliquant les avantages de cette visite et présenté aux membres de la commission de suivi sera remis aux pilotes, qui pourront à leur tour l'envoyer aux salariés concernés. Une procédure d'alerte sera déclenchée via le fichier paie pour informer les pilotes des arrêts de travail de plus de trois mois.
- Une procédure d'alerte sera également créée pour prévenir les pilotes des salariés susceptibles de perdre leur statut de travailleur handicapé dans l'année en cours. Cette procédure est d'autant plus urgente à mettre en place que la durée maximale des Reconnaissances de Qualité de Travailleur Handicapé est aujourd'hui de 5 ans seulement, et que les salariés dont la reconnaissance arrive à échéance perdent les droits qui y sont associés.
- Pour faciliter une prise en charge précoce, les situations de maintien dans l'emploi à venir ou en cours seront étudiées régulièrement au travers de rencontres entre pilote ou copilote, Directeur et médecin du travail de l'établissement. A la demande du salarié, le copilote CHSCT pourra participer à cette rencontre. En cas de besoin, des visites provoquées seront sollicitées par l'employeur ou le salarié auprès du médecin du travail pour évaluer la compatibilité entre le poste et les problèmes de santé.
- La traçabilité de la politique de maintien dans l'emploi et des actions qui y sont associées sera garantie par la mise en place de deux outils de mesure qui ont déjà fait preuve de leur efficacité lors du précédent accord.
 - La requête de maintien dans l'emploi sera remplie chaque année par les établissements afin de préciser les modalités de prise en charge des salariés en situation d'invalidité totale ou partielle.
 - Le référentiel d'évaluation élaboré en commission de suivi qui mesure l'efficacité de la politique de maintien dans l'emploi menée par la Mission Handicap sera également

6 / 16

SD R J

RF

présenté aux membres de la commission chaque fin d'année. Il permettra de réajuster les démarches à mettre en œuvre pour optimiser l'aide à apporter aux salariés en situation de handicap.

- La politique de maintien dans l'emploi sera articulée en cohérence avec la politique de prévention des risques visant à améliorer les conditions de travail.

2.4) Sécuriser les parcours professionnels

Les actions de maintien dans l'emploi viseront dans la mesure du possible à aménager le poste initial du salarié. Cependant, les solutions de reclassement dans l'établissement, dans un autre établissement ou à l'externe pourront être envisagées.

Carrefour s'engage dans ce 5e accord à promouvoir l'égalité des chances des travailleurs handicapés, en préservant leur employabilité et en leur garantissant un égal accès à la formation et à l'évolution professionnelle.

- Dans ce cadre, des outils de mesure seront mis en place pour mesurer l'égalité effective d'accès à la formation et à la promotion interne.
- L'accès de tous aux sessions de formation fera l'objet d'une vigilance particulière. En fonction des déficiences des stagiaires accueillis :
 - les lieux de formation seront choisis pour offrir les meilleures conditions d'accessibilité ;
 - les supports de formation seront adaptés (sous-titrage des vidéos, ...) ;
 - des moyens spécifiques seront mis en œuvre, en particulier pour rendre les sessions accessibles aux personnes sourdes ou malentendantes (interprètes en langue des signes, système de boucles magnétique...).
- A l'occasion de l'élaboration des plans de formation, les managers seront sensibilisés à la sécurisation des parcours professionnels des collaborateurs handicapés qui sont sous leur responsabilité.
- Des bilans « maintien dans l'emploi » permettant aux travailleurs handicapés de construire un plan de carrière en prenant en compte leur déficience seront proposés. Ces bilans pourront aboutir à la mise en œuvre d'un parcours de formation et à l'élaboration d'un projet professionnel à l'intérieur comme à l'extérieur de l'entreprise.
- Afin de s'assurer de la prise en compte du handicap tout au long de la carrière, ce sujet sera inséré lors des entretiens annuels. Une grille spécifique sera fournie aux managers ayant en charge un travailleur handicapé pour les aider à préciser les problèmes de santé et à réfléchir en cas de besoin aux aménagements à réaliser.
- Un appui spécifique sera proposé dans le cadre des réorganisations.
 - Les travailleurs handicapés affectés à des métiers sensibles bénéficieront d'un accompagnement leur permettant de préserver leur emploi en accédant à d'autres postes.
 - En tout état de cause, lorsqu'un salarié handicapé est reclassé sur un autre poste, la mission handicap pourra financer le temps d'apprentissage lié à sa nouvelle fonction.

ME 7/16
RK
S3

3) Plan d'aide à la personne

PRINCIPES ET OBJECTIFS

Les aides à la personne ont été mises en place dans le cadre de l'accord 2008-2010. Afin de renforcer son engagement citoyen, la Mission Handicap avait alors élargi son périmètre d'action, en proposant des aides dans la vie privée pour un meilleur accès au milieu professionnel.

Pour ce nouvel accord 2011 - 2013, la Mission Handicap souhaite à nouveau agrandir son champ d'intervention en améliorant les conditions de travail des salariés handicapés. En particulier, les personnes sourdes et malentendantes, aujourd'hui nombreuses dans les magasins grâce aux actions d'intégration réussies, bénéficieront d'un soutien particulier.

MOYENS MIS EN ŒUVRE

3.1) Les aides aux salariés handicapés

Une aide sera apportée aux travailleurs handicapés sous réserve qu'ils aient déposé un dossier d'aide auprès de la CDAPH. Elle viendra en complément des remboursements de la Sécurité Sociale et de la mutuelle.

- Un complément de financement à charge des travailleurs handicapés pour bénéficier d'appareillages spécifiques (prothèse, appareillage auditif, fauteuil roulant...) sera pris en charge par la Mission Handicap.
- Les travaux d'aménagement d'un véhicule indispensable au collaborateur handicapé pour accéder à son lieu de travail pourront être financés par la Mission Handicap.
- Comme lors du précédent accord, le déménagement d'un travailleur handicapé fera l'objet d'un financement spécifique par la Mission Handicap, sous réserve de l'accord du pilote national.
- Les personnes sourdes et malentendantes, qui peuvent rencontrer des problèmes pour communiquer avec leurs collègues ou avec la clientèle, bénéficieront d'aménagements techniques visant à faciliter leur travail au quotidien.

En complément des aides déjà fournies par la Mission Handicap (mise à disposition d'interprètes en langue des signes ou d'appareillages auditifs), d'autres moyens techniques de compensation seront proposés :

- Les boucles magnétiques : à destination des personnes malentendantes, elles permettent d'amplifier le son grâce à un micro directement raccordé à une oreillette
 - Les systèmes d'alarme incendie visuels ou équipés de vibreurs
 - Les plateformes de communication : recours à un interprète en langue des signes basé à l'extérieur grâce à un système de visioconférence
- Tout salarié qui souhaite obtenir ou renouveler le statut de travailleur handicapé auprès de la CDAPH bénéficiera d'une journée d'absence rémunérée au titre des démarches administratives à entreprendre.

- La Mission Handicap encouragera les projets innovants développés par les travailleurs handicapés. Dans ce cadre, les projets culturels ou sportifs originaux pourront être soutenus financièrement.

3.2) Les aides en faveur des salariés ayant un conjoint ou un enfant handicapé

- Les salariés ayant à charge un conjoint ou un enfant handicapé bénéficieront d'un aménagement de leur horaire de travail après concertation et en accord avec la hiérarchie. La plateforme d'établissement sera réunie sur demande du collaborateur afin d'étudier cette demande.

4) Plan d'embauche

PRINCIPES ET OBJECTIFS

Conformément à son engagement en faveur de l'égalité professionnelle et de la non discrimination, Carrefour garantit l'ouverture de l'ensemble de ses postes aux personnes handicapées.

Le volume d'embauche à réaliser se veut réaliste au regard de la conjoncture économique. Au cours des 3 années d'accord, Carrefour s'engage à recruter 350 travailleurs handicapés.

MOYENS MIS EN ŒUVRE

4.1) Pérenniser l'emploi

- Au-delà du simple engagement quantitatif, c'est l'emploi durable qui constitue une priorité. C'est pourquoi :
 - Les recrutements en CDI et en CDD de plus de 6 mois seront privilégiés
 - Les titularisations seront encouragées
- Afin de mesurer ces engagements, des indicateurs nationaux et magasins seront mis en place pour préciser les contrats des personnes recrutées d'une part, et mesurer les taux de transformation de CDD en CDI d'autre part.

4.2) Participer à l'effort de formation des personnes handicapées

- Les personnes handicapées sur le marché de l'emploi souffrent d'un niveau de qualification plus faible que la population globale. La Mission Handicap souhaite participer à la montée en compétences des travailleurs handicapés en favorisant le recours à l'alternance : contrats de professionnalisation, passerelles avec le GRETA AISP pour favoriser l'accueil de personnes sourdes et malentendantes...
- Lors de la constitution de groupes de contrats de professionnalisation, l'espace emploi contactera les Cap Emploi pour savoir si des personnes handicapées peuvent y être intégrées.

KE
9 / 16
SD
RFLK
SD

- Le recours aux Evaluations en Milieu de Travail (EMT), qui participent à l'élaboration de projets professionnels de personnes handicapées, sera également encouragé et mesuré.

4.3) Favoriser la sous-traitance au secteur adapté

- Les contrats de mise à disposition, qui permettent aux salariés issus du secteur adapté d'intégrer le « milieu ordinaire » de travail ont déjà permis de nombreuses intégrations au sein des établissements Carrefour. L'appel à ce type de contrats sera donc maintenu.
- Les prestations de produits ou de services proposés des Etablissements ou Services d'Aide par le Travail (ESAT) et par les EA (Entreprises Adaptées) participent à l'augmentation du taux d'emploi. La Mission Handicap communiquera donc auprès des établissements sur les possibilités de collaboration afin de les inciter à privilégier le recours à ces structures.
- La Mission Handicap fera appel prioritairement au secteur adapté pour sous-traiter ses activités (impression et routage de documents, location de salle...)

4.4) Elargir les partenariats

- La Mission Handicap fera appel aux organismes spécialisés de l'emploi et de la formation professionnelle pour accompagner son action.
- En particulier, elle réunira les acteurs spécialisés (Pôle Emploi, Cap Emploi...) lors de réunions locales, prioritairement dans les établissements ayant un besoin important de recrutement. Les chargés de sourcing ou de recrutement de l'espace emploi seront conviés à ces réunions afin de fournir un appui complémentaire.
- Les collaborations mises en place au niveau local ou national seront valorisées dans les « bonnes pratiques » diffusées dans les différents supports de communication.
- Carrefour s'appuiera également sur l'accord national signé avec Pôle Emploi, et qui favorise entre autres le sourcing de candidats handicapés.

4.5) Optimiser l'accueil et l'intégration

Conditions essentielles d'un emploi pérenne, l'accueil et l'intégration des nouvelles recrues handicapées seront renforcées.

- Un volet sur le handicap sera inclus lors de la journée d'intégration réalisée par l'école Carrefour. Une présentation sera faite également dans les établissements lors de la demi-journée d'intégration complémentaire réalisée par le manager RH-Paie. La plaquette Mission Handicap sera remise automatiquement aux nouveaux embauchés à cette occasion.
- Tous les moyens seront mis en œuvre pour accompagner le salarié au moment de son embauche en fonction des besoins exprimés :
 - Sensibilisation de l'équipe par le pilote, le manager, le médecin du travail ou un organisme spécialisé ;
 - Aménagement technique ou organisationnel de la situation de travail.

10 / 16

- La formation au tutorat sera enrichie d'un volet sur le Handicap. En cas de besoin, une formation complémentaire des tuteurs qui en font la demande sera financée afin d'aider à la prise en charge de déficiences spécifiques.

5) Plan de communication, de sensibilisation et de formation

PRINCIPES ET OBJECTIFS

La communication et la formation sont essentielles pour lever les représentations négatives qui peuvent persister, accompagner la dynamique de la démarche et transférer les savoir-faire qui faciliteront la gestion des travailleurs handicapés.

MOYENS MIS EN ŒUVRE

5.1) Poursuivre la politique de communication interne

- En premier lieu, Carrefour renforcera la communication réalisée en magasin pour faciliter le repérage des relais. Les pilotes, copilotes et copilotes CHSCT seront mentionnés dans l'organigramme de chaque établissement. En complément, des affiches incluant le nom et la photo de chacun d'entre eux seront apposées dans les établissements.
- Les Directeurs seront informés régulièrement sur les aides qu'ils peuvent solliciter auprès de la Mission Handicap, pour les encourager à demander le financement d'aménagements techniques notamment.
- Les actions réalisées par la Mission Handicap seront valorisées lors de chaque réunion ordinaire de CHSCT. En complément du reporting réalisé par le pilote sur les actions mises en place au sein de l'établissement, la Mission Handicap diffusera des supports de communication dédiés.
- Des supports spécifiques seront également élaborés pour faire connaître la Mission Handicap et les aides mobilisables :
 - Plaquelette générale présentant l'accord
 - Plaquelette présentant les avantages du statut de travailleur handicapé et les démarches à effectuer pour l'obtenir
 - Bulletin Mission Handicap édité chaque semestre
- Les supports existants seront aussi utilisés pour communiquer régulièrement sur les actions réussies : journal interne, journaux internes des magasins, espace handicap sur le portail Carrefour...

5.2) Communiquer auprès des partenaires spécialisés et des partenaires potentiels

- La presse générale et spécialisée diffusera des rédactionnels mettant en avant l'action citoyenne de Carrefour. Ces supports, qui s'adressent aux partenaires spécialisés mais aussi aux personnes handicapées, favoriseront notamment la transmission de candidatures.

HE
11 / 16

AF LX

B

SD

- Des supports de communication seront réalisés à destination des partenaires et des candidats pour faciliter la mise en relation, notamment lors des forums de recrutement.
- Enfin, les pilotes des établissements ainsi que les chargés de recrutement de l'espace emploi participeront aux manifestations locales, et plus particulièrement à la semaine pour l'emploi des personnes handicapées organisée au mois de Novembre.

5.3) Sensibiliser les managers et les salariés

- Le volume de sessions de sensibilisation à destination des managers sera amplifié, afin que ces derniers puissent relayer efficacement la politique animée par le pilote.
- En complément, des sensibilisations seront déployées par les managers à leur équipe à l'aide d'un kit de sensibilisation.


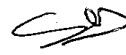
5.4) Former les relais opérationnels

- Les pilotes et copilotes bénéficieront d'une journée de formation leur permettant d'appréhender la question du handicap, mais aussi de soutenir les actions de maintien dans l'emploi, de recrutement et d'intégration. Ces sessions favoriseront l'appropriation des outils mis en place par la Mission Handicap.
- Les copilotes CHSCT assisteront également à une journée de formation, davantage centrée sur l'accompagnement à proposer dans le cadre du maintien dans l'emploi.
- Par ailleurs, lors du parcours d'intégration des futurs managers et Directeurs, Mission Handicap leur sera présentée afin que chacun soit en mesure de l'identifier et de faire appel à ses services.

6) Management de la politique d'emploi

PRINCIPES ET OBJECTIFS

- Dans le cadre de ce 5e accord, Carrefour souhaite renforcer le rôle des partenaires sociaux en les associant au pilotage de la démarche au niveau national mais aussi local. Un copilote CHSCT sera nommé dans chaque établissement à cet effet.
- La politique impulsée par le pilote Mission Handicap National sera relayée en magasin par une équipe composée d'un pilote, d'un copilote et d'un copilote CHSCT.

12 / 16





MOYENS MIS EN ŒUVRE

6.1) Partager les missions au sein de l'équipe handicap

- Les missions suivantes doivent être réalisées au sein des établissements par le pilote et le copilote :
 - Animer la démarche en interne : auprès du Directeur, de l'Equipe de Direction, des Managers Métiers, du CHSCT, et présenter régulièrement un bilan des actions menées dans l'établissement
 - Etre en relation avec les acteurs spécialisés : médecins du travail, acteurs du recrutement et de la formation, en représentant les établissements dans les manifestations extérieures autour du handicap (forums...)
 - Coordonner les actions liées à la politique d'emploi des personnes handicapées, notamment le maintien dans l'emploi des collaborateurs
 - Veiller au bon déroulement et à la pérennité de l'intégration des travailleurs handicapés dans leur établissement
 - Assurer le suivi administratif de la population de l'établissement
- Le copilote CHSCT, désigné par les membres élus du CHSCT à l'occasion de la mise en place de cet accord, sera chargé en particulier de :
 - Participer aux actions de maintien dans l'emploi :
 - Alerter le pilote des salariés en difficulté de santé
 - Participer aux plateformes d'établissement
 - Informer les salariés
 - sur les aides apportées par la Mission Handicap
 - sur le statut de Travailleur Handicapé et sur les démarches à effectuer
 - Alerter le pilote en cas de besoin d'accompagnement spécifique : sensibilisation de l'équipe, tutorat...
- Les pilotes et copilotes seront nommés sur la base du volontariat. Pour relayer les messages auprès des managers et de l'Equipe de Direction, l'un d'eux devra être membre de l'encadrement.
- Le copilote CHSCT disposera des mêmes informations et supports que ceux diffusés et mis en place par la Mission Handicap nationale.
Lorsque ce sera le cas pour le pilote ou le copilote, le copilote CHSCT sera informé de toute situation d'inaptitude partielle ou totale dans l'établissement.
- Une commission de suivi, composée de 4 représentants désignés par chacune des organisations syndicales, sera réunie 4 fois par an. Elle sera chargée de veiller à l'application des engagements contractuels.

6.2) Piloter la mission Handicap en mettant en place des dispositifs appropriés

- Un tableau de bord sera réalisé au niveau national pour suivre les taux d'emploi et les mouvements de travailleurs handicapés dans chaque établissement. Diffusé à intervalle régulier aux pilotes, il permettra d'ajuster les actions à mettre en place, au niveau local comme au niveau national.

NE
13 / 16
RF
B
SD
X
S

- Des « actions personnalisées » seront réalisées dans les établissements dont les taux d'emploi sont faibles. Ces diagnostics, fondés sur une analyse quantitative et qualitative, aboutiront à des programmes d'action complets validés par les pilotes et les Directeurs avant mise en œuvre.

6.3) Encourager les établissements acteurs du recrutement et du maintien dans l'emploi

Afin de valoriser les établissements qui développent des politiques proactives, la Mission Handicap proposera des aides financières :

- dans le cadre du recrutement :
 - Prise en charge d'un mois de frais de salaire lors de la titularisation en CDI d'un travailleur handicapé suite à un recrutement en CDD ou à un stage.
 - Prise en charge d'un mois de frais de salaire lors de la titularisation en CDI d'un salarié issu du secteur adapté.
 - Subvention salariale de 2 mois de frais de salaire pour l'embauche d'un travailleur handicapé ayant un handicap lourd.
- dans le cadre du maintien dans l'emploi
 - Prise en charge des frais de salaire pour les deux premiers mois d'un travailleur handicapé reclassé dans son établissement ou dans un autre établissement à la suite d'une inaptitude.
 - Attribution d'une prime de 1000 euros dans les frais de salaire du magasin pour tout travailleur handicapé reclassé et toujours au poste 12 mois plus tard.

6.4) Budget

- L'entreprise s'engage à financer son programme d'action en faveur des personnes handicapées par le biais de la contribution qu'elle aurait, à défaut d'accord, dû verser à l'AGEFIPH (dans la limite des engagements définis dans le cadre du présent accord)
- L'enveloppe budgétaire consentie annuellement équivaldra au montant de la contribution que l'entreprise aurait dû verser au titre de l'année antérieure.
- Cette approche budgétaire globale est réajustée chaque année au regard des actions planifiées et du montant de la contribution que les établissements auraient dû verser, au titre de l'obligation, pour année n-1.
- Le bilan financier sera transmis, chaque année, à la DIRECCTE de l'Evry, aux membres de la commission de suivi et sera présenté aux Comités Centraux d'Entreprise.

7) Clauses finales

Conditions de validité de l'accord :

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

14 / 16

SD B A

SD
AF

Durée de l'accord et condition de mise en œuvre de l'accord :

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 3 ans à compter du 1er janvier 2011. Son entrée en vigueur est subordonnée à l'obtention de son agrément par la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi d'Evry, conformément aux dispositions de l'article L. 5212-8 du Code du Travail.

Il cessera de s'appliquer de plein droit au 31 décembre 2013 et cessera alors de produire ses effets.

Chaque année, un bilan sera présenté à la DIRECCTE d'Evry ainsi qu'aux Comités Centraux d'Entreprise. Par ailleurs, un bilan global accompagné d'une évaluation, sera présenté, au moins 6 mois avant la fin du présent accord, aux organisations syndicales signataires ainsi qu'à la DIRECCTE d'Evry, dans une perspective éventuelle de reconduction d'un accord pour une nouvelle période à définir.

Révision :

Conformément à l'article L.2261-7 et 8 du Code du Travail, les parties signataires du présent accord ont la faculté de le réviser.

La demande de révision peut intervenir à tout moment, à l'initiative de l'une ou l'autre des parties signataires. Elle doit être notifiée, par lettre recommandée avec avis de réception aux autres signataires ainsi qu'à l'ensemble des organisations syndicales représentatives non signataires.

Tout signataire introduisant une demande de révision doit l'accompagner d'un projet sur les points révisés.

Des discussions devront s'engager dans les 30 jours suivant la date de révision afin d'envisager la conclusion d'un avenant de révision.

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

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

Dénunciation :

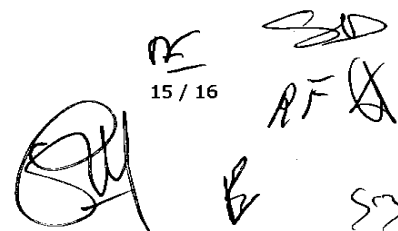
L'accord pourra être modifié selon le dispositif prévu à l'article L.2222-5 du Code du Travail. Il pourra également être dénoncé à tout moment, soit par la Direction de l'entreprise, soit par l'ensemble des organisations syndicales signataires.

Adhésion :

Conformément aux dispositions légales en vigueur au moment de l'adhésion, 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.

15 / 16



Dépôt et publicité :

Conformément à la loi, le présent accord sera déposé en deux exemplaires à la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi d'Evry (un exemplaire original signé envoyé par courrier et un exemplaire par courrier électronique), ainsi qu'un exemplaire au Conseil des prud'hommes d'Evry.

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

Fait à Evry, le 11 Février 2011

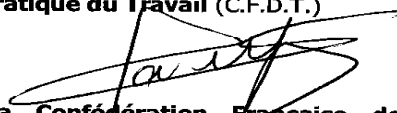
Pour la Direction



Pour la Confédération Autonome du Travail (C.A.T.)



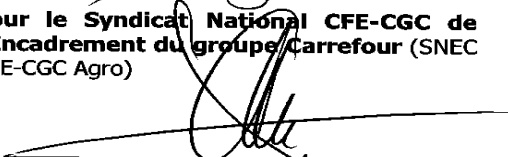
Pour la Confédération Française Démocratique du Travail (C.F.D.T.)



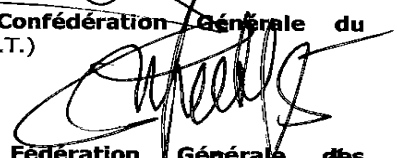
Pour la Confédération Française des Travailleurs Chrétiens (C.F.T.C.)



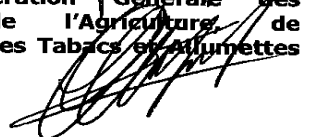
Pour le Syndicat National CFE-CGC de l'Encadrement du groupe Carrefour (SNEC CFE-CGC Agro)



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




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



Annexe à l'accord d'entreprise Mission Handicap 2011/2013

- L'entreprise s'engage à financer son programme d'action en faveur des personnes handicapées par le biais de la contribution qu'elle aurait, à défaut d'accord, dû verser à l'AGEFIPH (dans la limite des engagements définis dans le cadre du présent accord)
- L'enveloppe budgétaire consentie annuellement équivaudra au montant de la contribution que l'entreprise aurait dû verser au titre de l'année antérieure.

 KE RF
B SE

Annexe à l'accord d'entreprise Mission Handicap 2011/2013

Projection du budget du 5^{ème} accord

	2011	Poids par axe	2012	Poids par axe	2013	Poids par axe	total 5 ^{ème} accord	Poids par axe
Animation et suivi de l'accord	350	22,05	150	20,00	120	20,00	620	21,11
actions de formation / sensibilisation	80	5,04	60	8,00	50	8,33	190	6,47
insertion	300	18,90	150	20,00	110	18,33	560	19,07
maintien dans l'emploi	520	32,77	260	34,67	240	40,00	1 020	34,73
communication	337	21,24	130	17,33	80	13,33	547	18,62
dépenses engagées sur l'année								
budget MH pour l'année	902 + 685 1 587	100	750	100	600	100	2 937	100

Le budget dépend du taux d'emploi et des unités manquantes dans les établissements.

Si le taux d'emploi évolue (de façon positive ou négative) par rapport aux projections,
le budget sera ajusté



CONVENTION COLLECTIVE D'ENTREPRISE CARREFOUR
Réactualisée Juillet 2012

Liste des établissements accord Mission Handicap 2011-2013

1 / 11

LISTE DES ETABLISSEMENTS Accord Handicap 2011-2013		
Magasin	Entreprise	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 Parlnor secteur n° 2 93606 AULNAY SOUS BOIS
AVIGNON	CARREFOUR HYPERMARCHES France	ZI de Courtine BP 1059 84097 AVIGNON CEDEX 9
AVRANCHES	SOFODIS	CC La Fosse route de la Haye Pesnel 50300 PONTS SUR AVRANCHES
BARENTIN	CARREFOUR HYPERMARCHES France	C.C Le Mesnil Roux 76360 BARENTIN
BEAUCAIRE	CONTINENT 2001	Lieu dit Genestet CD 999 BP 126 30302 BEAUCAIRE
BEGLES	SOGARA France	Les Rives d'Arcins centre commercial régional 33323 BEGLES CEDEX
BERCK	CONTINENT 2001	940 Avenue de Verdun 62600 BERCK


CONVENTION COLLECTIVE D'ENTREPRISE CARREFOUR
Réactualisée Juillet 2012

Liste des établissements accord Mission Handicap 2011-2013

2 / 11

LISTE DES ETABLISSEMENTS Accord Handicap 2011-2013		
Magasin	Entrepreneur	Adresse
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
BRIVE	HYPER DE LA VEZERE	Rond Point des Teinchorier 19316 BRIVE 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
CALAIS COQUELLES	CARREFOUR HYPERMARCHES France	Cité de l'Europe Boulevard de Kent 62231 COQUELLES
CARRE SENART	CARREFOUR HYPERMARCHES France	Allée du Préambule 77563 LIEUSAIN CEDEX
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 Damperre 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





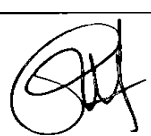


CONVENTION COLLECTIVE D'ENTREPRISE CARREFOUR
Réactualisée Juillet 2012

Liste des établissements accord Mission Handicap 2011-2013

3 / 11

LISTE DES ETABLISSEMENTS Accord Handicap 2011-2013		
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
CHÂTEAUX ROUX	CARREFOUR HYPERMARCHES France	Rue Philippe Gaultier 36032 CHÂTEAUX ROUX
CHELLES	CARREFOUR HYPERMARCHES France	RN 34 Avenue du Gendarme Casterman 77508 CHELLES CEDEX
CHERBOURG	CARREFOUR HYPERMARCHES France	Qual 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 60075 91002 EVRY CEDEX
DOUAI / FLERS	CARCOOP France	Route Nationale 43 59128 FLERS EN ESCREBIEUX
DRAGUIGNAN	CONTINENT 2001	ZI Saint Hermentaire 83300 DRAGUIGNAN
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 Qual de la Marne 51200 EPERNAY

 DE RF
H 53

CONVENTION COLLECTIVE D'ENTREPRISE CARREFOUR
Réactualisée Juillet 2012

Liste des établissements accord Mission Handicap 2011-2013

4 / 11

LISTE DES ETABLISSEMENTS Accord Handicap 2011-2013		
EPINAL	CARREFOUR HYPERMARCHES France	33 rue du Saut le Cerf 88025 EPINAL Cedex
ESPACE EMPLOI	CARREFOUR HYPERMARCHES France	153 Avenue d'Italie 75013 PARIS
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
FOUGERES	SOFODIS	Route de Paris 35300 FOUGERES
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
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

513 12 3/4

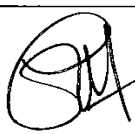
RE RF

CONVENTION COLLECTIVE D'ENTREPRISE CARREFOUR
Réactualisée Juillet 2012

Liste des établissements accord Mission Handicap 2011-2013

5 / 11

LISTE DES ETABLISSEMENTS Accord Handicap 2011-2013		
Municipalité	Entreprise	Adresse
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	Vole Innopole n° 1 BP 100 31318 LABEGE CEDEX
LAON	CONTINENT 2001	ZAC Ile de France BP 60 02000 LAON
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	Carrefour Lescar BP 319 64233 LESCAR CEDEX
L'HAY LES ROSES	CARREFOUR HYPERMARCHES France	81/97 avenue du Général de Gaulle 94240 L'HAYE 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 EURAILLIE 1 Centre Commercial 59777 EURAILLIE
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



 REFF

 6 53

CONVENTION COLLECTIVE D'ENTREPRISE CARREFOUR
Réactualisée Juillet 2012

Liste des établissements accord Mission Handicap 2011-2013

6 / 11

LISTE DES ETABLISSEMENTS Accord Handicap 2011-2013		
Magasin	Entrepreneur	Adresse
LORIENT	CONTINENT 2001	2 Rue Miller 56100 LORIENT
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
MONDEVILLE 2	CARREFOUR HYPERMARCHES France	ZAC de l'Etoile BP 543 14125 MONDEVILLE CEDEX
MONTLUCON	HYPARLO	Quai Ledru Rollin BP 3250 03106 MONTLUCON
MONT SAINT AIGNAN	CARREFOUR HYPERMARCHES France	Centre Commercial ZAC de la Vatine BP 55 76131 MONT SAINT AIGNAN CEDEX
MONTEREAU	CONTINENT 2001	Boulevard Diderot - Surville 77130 MONTEREAU
MONTESSON	CARREFOUR HYPERMARCHES France	280 Avenue Gabriel Perri BP 67 78367 MONTESSON CEDEX
MONTIGNY	CARREFOUR HYPERMARCHES France	RN 14 66 Boulevard Bordier 95370 MONTIGNY LES CORMEILLES
MONTREUIL	CARREFOUR HYPERMARCHES France	280, rue de Paris 93556 MONTREUIL CEDEX
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

113 ps CDF

AF AF

CONVENTION COLLECTIVE D'ENTREPRISE CARREFOUR
Réactualisée Juillet 2012

Liste des établissements accord Mission Handicap 2011-2013

7 / 11

LISTE DES ETABLISSEMENTS Accord Handicap 2011-2013		
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
ORMESSON	CARREFOUR HYPERMARCHES France	Route National 4 77346 PONTAULT COMBAULT CEDEX
PAIMPOL	CARREFOUR HYPERMARCHES France	Rue Raymond Pellier 22500 PAIMPOL
PARIS AUTEUIL	CARREFOUR HYPERMARCHES France	1/3, Avenue du Général Sarraill 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

CONVENTION COLLECTIVE D'ENTREPRISE CARREFOUR
Réactualisée Juillet 2012

Liste des établissements accord Mission Handicap 2011-2013

8 / 11

LISTE DES ETABLISSEMENTS Accord Handicap 2011-2013		
Magasin	Entité Juridique	Adresse
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
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
SAINT MALO	CARREFOUR HYPERMARCHES France	Centre Commercial La Madeleine 354000 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






CONVENTION COLLECTIVE D'ENTREPRISE CARREFOUR
Réactualisée Juillet 2012

Liste des établissements accord Mission Handicap 2011-2013

9 / 11

LISTE DES ETABLISSEMENTS Accord Handicap 2011-2013		
SAINTE GENEVIEVE DES BOIS	CARREFOUR HYPERMARCHES France	139, route de Corbeil 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
SERVICE APRES-VENTE NATIONAL	CARREFOUR HYPERMARCHES France	7, rue des malines ZI Les Malines 91000 EVRY
SERVICE APRES-VENTE NORD EST	CARREFOUR HYPERMARCHES France	9, rue de Picardie 60190 ARSY
SERVICE APRES-VENTE NORMANDIE CARPIQUET	CARREFOUR HYPERMARCHES France	18 rue de l'Avenir 14650 CARPIQUET
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

CONVENTION COLLECTIVE D'ENTREPRISE CARREFOUR
Réactualisée Juillet 2012

Liste des établissements accord Mission Handicap 2011-2013

10 / 11

LISTE DES ETABLISSEMENTS Accord Handicap 2011-2013		
Magasin	Entreprise	Adresse
ST MARTIN AU LAERT	CONTINENT 2001	Centre Commercial Val de Aa 62500 SAINT MARTIN
STAINS	CARREFOUR HYPERMARCHES France	80, Bld Maxime Gorki 93240 STAINS
THIONVILLE	CARREFOUR HYPERMARCHES France	Rue du Maillet BP 199 57104 THIONVILLE
THIERS	HYPARLO	Zac La Varenne 63300 THIERS
TOULON / GRAND VAR	CARREFOUR HYPERMARCHES France	route de l'université C.C Grand Var BP 148 83163 LA VALETTE CEDEX
TOULON / MAYOL	CARREFOUR HYPERMARCHES France	C.C Mayol BP 466 83163 LA VALETTE CEDEX
TOULOUSE / PURPAN	SOGARA France	36-54 route de Bayonne 31076 TOULOUSE CEDEX
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 Vilhoison 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

SIS k CDA


ME RF

CONVENTION COLLECTIVE D'ENTREPRISE CARREFOUR
Réactualisée Juillet 2012

Liste des établissements accord Mission Handicap 2011-2013

11 / 11

LISTE DES ETABLISSEMENTS Accord Handicap 2011-2013		
VITROLLES	CARREFOUR HYPERMARCHES France	quartier du Griffon RN 113 BP 2 13741 VITROLLES CEDEX
WASQUEHAL	CARREFOUR HYPERMARCHES France	Avenue du Grand Cottignies BP 59 59290 WASQUEHAL CEDEX

 RE
RFK
S13

DIVERSITE ET COHESION SOCIALE juin 2008/juin 2011

Accord d'entreprises sur la diversité et la cohésion sociale du 23 juin 2008 à durée déterminée applicable du 1er juillet 2008 au 30 juin 2011.

**ACCORD D'ENTREPRISES SUR LA DIVERSITE ET LA COHESION
SOCIALE**

ENTRE

Les sociétés CARREFOUR HYPERMARCHÉS Hypermarchés SAS ; SOGARA France ; CARCOOP France ; GML France ; CARREFOUR HYPERMARCHÉS Formation Hypermarchés France ; S.N.S. ; LA CIOTAT Distribution ; PERPIGNAN Distribution ; CONTINENT 2001 ; RIOM Distribution ; HYPARLO S.A.
Représentées par Marie-Hélène CHAVIGNY, Directeur des Relations Sociales

ET

D'une part,

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 FEDERATION COMMERCE SERVICES ET FORCE DE VENTE (C.F.T.C.)**

Représentée par Monsieur Patrick COURCIER, Délégué National Hypermarchés, dûment habilité ;

▪ **LA FEDERATION NATIONALE AGROALIMENTAIRE DE LA C.F.E. - C.G.C. (C.F.E. - C.G.C AGRO - S.N.E.C.)**

Représentée par Monsieur Gérard BASNIER, Délégué National Hypermarchés, dûment habilité ;

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

Représentée par Madame Claudette MONTOYA, Déléguée National 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 ;

D'autre part,

Suite aux réunions paritaires des 29 avril et 10 juin 2008, il est convenu le présent accord d'entreprises qui prend effet le 1^{er} juillet 2008.

PREAMBULE

A l'image de la société, l'entreprise est composée d'hommes et de femmes aux profils et origines variées, source de différences mais aussi de richesses, dont l'entreprise doit tenir compte et tirer profit dans l'intérêt commun de ses salariés et de sa clientèle.

Cette diversité contribue en effet au développement et à la performance de l'entreprise.

Carrefour Hypermarchés a, depuis plusieurs années, engagé avec les partenaires sociaux une réflexion et un dialogue afin de mettre en œuvre des mesures concrètes pour faciliter la compréhension, l'intégration et la gestion des différences dans l'entreprise.

A cet effet, plusieurs chartes et accords ont été conclus tels que l'Accord cadre avec l'ANPE en 1994, renouvelé le 29 janvier 2008.

Ont suivi en 1999, l'Accord sur le handicap et la Charte de la diversité.

En ce qui concerne le domaine spécifique du recrutement, Carrefour Hypermarchés a signé une charte afin de développer l'apprentissage et un accord ayant pour objet le développement des contrats de professionnalisation.

De même, afin de faciliter l'intégration des jeunes issus de quartiers dits prioritaires, Carrefour Hypermarchés s'est engagé dans la politique de la ville dans le cadre du Plan « Espoir Banlieues ».

Enfin, l'entreprise a signé tout récemment la Charte de la Parentalité en avril 2008.

Un tel contexte a convaincu Carrefour Hypermarchés et les partenaires sociaux de la nécessité de prévenir, identifier et proscrire toute forme d'intolérance à l'égard des différences et tout traitement inégal, tant lors du recrutement qu'au cours de la vie professionnelle de chaque salarié.

Il a donc été décidé d'engager la négociation et la construction d'une véritable politique globale de cohésion sociale pérenne et évolutive de façon à mettre en place un éventail de mesures concrètes.

Le présent accord a pour objet la mise en œuvre effective de cette politique de cohésion sociale.

Dans la lignée de l'accord cadre sur l'égalité des chances et l'accord interprofessionnel relatif à la diversité dans l'entreprise en 2006, les parties signataires conviennent d'orienter le présent accord sur trois axes principaux :

- S'engager dans une politique volontariste ;
- Garantir l'égalité des chances ;
- Sensibiliser et communiquer sur nos engagements;

Les parties conviennent que cet accord est applicable pour une durée déterminée de 3 ans.

NKC

RF
NE
2
H

TABLE DES MATIERES

TITRE 1 : S'ENGAGER DANS UNE POLITIQUE VOLONTARISTE	4
<u>Chapitre 1.1 : un engagement en adéquation avec les valeurs de l'entreprise</u>	4
<u>Chapitre 1.2 : un engagement qui s'inscrit dans la responsabilité sociétale de l'entreprise</u>	5
TITRE 2 : GARANTIR L'EGALITE DES CHANCES	6
<u>Chapitre 2.1 : l'égalité des chances dans l'accès à l'emploi</u>	6
2.1.1. Un recrutement basé sur les compétences	6
2.1.2. Une initiative originale et innovante : le principe des candidatures anonymes	7
2.1.3. La promotion des canaux de recrutement garantissant l'anonymat	7
2.1.4. L'insertion des jeunes par l'apprentissage	8
<u>Chapitre 2.2 : l'insertion des publics issus des zones sensibles</u>	8
2.2.1. L'action menée dans le cadre du « Plan Banlieues »	8
2.2.2. L'intégration de jeunes diplômés issus des zones sensibles	9
2.2.3. L'insertion par l'alphabétisation	9
<u>Chapitre 2.3 : la promotion de l'égalité des chances dans le déroulement des Carrières</u>	10
TITRE 3 : SENSIBILISER ET COMMUNIQUER SUR NOS ENGAGEMENTS	10
<u>Chapitre 3.1 : sensibiliser</u>	10
<u>Chapitre 3.2 : piloter la diversité</u>	11
3.2.1. Création d'un comité de pilotage	11
3.2.2. Suivi des actions menées dans le cadre de la politique diversité	11
3.2.3. La Commission égalité des chances	11
TITRE 4 : DISPOSITIONS FINALES	12
<u>Chapitre 4.1 : durée</u>	12
<u>Chapitre 4.2 : révision</u>	12
<u>Chapitre 4.3 : adhésion</u>	12
<u>Chapitre 4.4 : dénonciation</u>	12
<u>Chapitre 4.5 : information des instances représentatives du personnel</u>	12
<u>Chapitre 4.6 : publicité</u>	13

AKC

RF E 3

TITRE 1 : S'ENGAGER DANS UNE POLITIQUE VOLONTARISTE

Chapitre 1.1 : un engagement en adéquation avec les valeurs de l'entreprise

Carrefour Hypermarchés a toujours fait en sorte d'agir et de bâtir sa politique sociale dans le respect des droits issus de la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme et des valeurs morales et citoyennes.

Par le présent Accord, Carrefour Hypermarchés réaffirme sa volonté de respecter les principes posés par la constitution de 1946, les conventions de l'ONU de 1966 et 1971 sur l'élimination des discriminations raciales, le Pacte de l'ONU relatif aux droits économiques, sociaux et culturels, les conventions de l'Organisation Internationale du travail et la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008, laquelle complète la transposition en droit interne de plusieurs directives communautaires relatives à l'égalité de traitement et à la lutte contre les discriminations.

La force et la compétitivité de l'entreprise reposent notamment sur les hommes et les femmes qui la composent. Au delà des profils types, des niveaux de diplômes ou des origines, c'est avant tout des qualités de savoir-faire et de « savoir-être » comme l'esprit commerçant, le sens du service client, le goût du challenge commercial qui animent la politique d'intégration, d'accompagnement et de promotion de nos collaborateurs dans le respect des valeurs de l'entreprise.

Depuis de nombreuses années, Carrefour Hypermarchés et ses partenaires sociaux ont eu le souci de maintenir un bon dialogue social. Cet échange s'est traduit par la contractualisation de nombreux accords qui ont permis de développer la politique de ressources humaines et d'améliorer le statut social de l'entreprise.

Les partenaires sociaux et la direction rappellent que les sept valeurs de Carrefour Hypermarchés, à savoir la liberté, le respect, le partage, l'intégrité, la responsabilité, la solidarité, le progrès, qui sont l'héritage des hommes et des femmes qui ont construit le groupe, doivent guider les actions menées dans le domaine de la diversité.

En effet, respecter l'origine et la culture des collaborateurs, valoriser et partager les compétences pour permettre à tous de progresser, être solidaire avec ceux qui subissent une difficulté temporaire ou présentent un handicap, faire preuve d'intégrité et de responsabilité dans les domaines du recrutement et de la formation, contribuent à la bonne marche de l'entreprise et au bien-être de chacun.

Preuve de son attachement à ces valeurs fondamentales, Carrefour Hypermarchés a formalisé son engagement au travers de partenariats avec des organismes en matière de recrutement et de formation et a initié des actions afin de lutter concrètement contre toutes formes d'inégalités et d'intolérance.

Dans le cadre d'une réflexion commune, Carrefour Hypermarchés a sollicité une étude¹ qui l'a convaincu de prendre des mesures concrètes de nature à favoriser le recrutement et l'accompagnement dans l'entreprise de personnes aux profils diversifiés. En effet, la diversité des ressources humaines est un élément clef d'une politique de lutte contre les discriminations et de promotion de l'égalité des chances.

¹ Etude sur le « testing » de Monsieur Jean-François Amadiou, professeur en sociologie à la Sorbonne, membre du comité exécutif consultatif de la Halde

AKC

CE AF 4 H

La diversité est une notion positive et correspond à un engagement responsable et citoyen. C'est dans ce cadre que la direction et les partenaires sociaux de Carrefour Hypermarchés souhaitent inscrire leur démarche.

Chapitre 1.2 : un engagement qui s'inscrit dans la responsabilité sociétale de l'entreprise

Leader de la grande distribution en France, Carrefour Hypermarchés recrute un nombre important de salariés en contrat à durée indéterminée.

Compte tenu du large éventail de ses métiers, Carrefour Hypermarchés embauche des femmes et des hommes, diplômés ou non, ayant des formations, compétences et origines diverses.

L'Accord sur la diversité et la cohésion sociale représente, par conséquent, une étape importante dans la construction de la politique sociale de l'entreprise.

En effet, pour un groupe international, la coexistence de profils variés, à l'image même de ses clients, est source de complémentarité des compétences et des réflexions. Elle favorise l'équilibre et génère l'innovation, la créativité et la confrontation des idées, elle contribue au développement de l'entreprise, elle est un facteur de dynamisme, un stimulateur de performance économique.

Par une politique sociale active, il s'agit de donner leur chance à tous les profils pour faciliter l'insertion des personnes menacées d'exclusion telles que les jeunes sans qualification ou issus de milieux défavorisés, les travailleurs handicapés, les seniors, les demandeurs d'emploi de longue durée.

Le credo de Carrefour Hypermarchés « **Des vies différentes, une richesse à partager** » signifie que **c'est la diversité des ressources humaines qui fait notamment la force de l'entreprise.**

Dans cet esprit, Carrefour Hypermarchés a signé le 22 octobre 2004 la « Charte de la Diversité », témoignant ainsi, aux côtés de nombreuses entreprises, son engagement en faveur de la diversité. En vertu de cette charte, les entreprises signataires se sont engagées à :

- *Sensibiliser et former leurs dirigeants et collaborateurs impliqués dans le recrutement, la formation et la gestion des carrières aux enjeux de la non-discrimination et de la diversité.*
- *Respecter et promouvoir l'application du principe de non-discrimination sous toutes ses formes et dans toutes les étapes de gestion des ressources humaines que sont notamment l'embauche, la formation, l'avancement ou la promotion professionnelle des collaborateurs.*
- *Chercher à refléter la diversité de la société française et notamment sa diversité culturelle et ethnique dans leur effectif, aux différents niveaux de qualification.*
- *Communiquer auprès de l'ensemble de leurs collaborateurs leur engagement en faveur de la non-discrimination et de la diversité, et informer sur les résultats pratiques de cet engagement.*
- *Faire de l'élaboration et de la mise en œuvre de la politique de diversité un objet de dialogue avec les représentants des personnels.*
- *Inclure dans le rapport annuel un chapitre descriptif de leur engagement de non-discrimination et de diversité : actions mises en œuvre, pratiques et résultats.*

ACC

RF RE H
CS 5

Cet engagement en faveur de la diversité se traduit par :

- La lutte contre les discriminations dans toutes les étapes de la vie professionnelle
- La diversification des canaux de recrutement
- Un encadrement représentatif de la diversité et des formations aidant les managers à gérer les différences
- Une égalité de traitement dans l'évolution professionnelle
- Le respect des différences sans prosélytisme politique, religieux ou idéologique
- La création d'un comité de pilotage et de contrôle
- La communication et la sensibilisation des salariés sur les pratiques de prévention et la lutte contre les discriminations.

Au-delà de la diversité culturelle et ethnique qui est déjà une réalité dans l'entreprise, dans la mesure où de nombreuses nationalités sont représentées au sein de l'enseigne en France, Carrefour Hypermarchés et les partenaires sociaux ont pour ambition, dans le cadre du présent accord, d'aider les salariés à travailler ensemble avec leurs différences et de permettre à chacun, au seul regard de ses compétences, de trouver un emploi qui lui convienne, s'y maintienne et progresse dans son parcours professionnel, contribuant ainsi à une meilleure performance tant individuelle que collective.

TITRE 2 : GARANTIR L'EGALITE DES CHANCES

Chapitre 2.1 : L'égalité des chances dans l'accès à l'emploi

2.1.1. Un recrutement basé sur les compétences

Afin de développer sa politique de recrutement, Carrefour Hypermarchés et la direction nationale de l'ANPE se sont engagés, au travers d'un accord signé en janvier 2005 renouvelé en 2008, à renforcer et développer leur coopération pour faciliter les recrutements et favoriser l'insertion professionnelle des demandeurs d'emploi.

Parmi les dispositifs visant à favoriser la diversité, cet accord donne la possibilité à Carrefour Hypermarchés d'utiliser les dispositifs de recrutements proposés par l'ANPE, permettant de sélectionner un candidat en fonction de ses capacités et de ses compétences tels que la méthode de recrutement par simulation, les évaluations en milieu de travail, les évaluations des compétences et capacités professionnelles.

De cette façon, Carrefour Hypermarchés s'engage à recruter des personnes représentatives des différentes composantes de la société française.

Afin de suivre les résultats de ces méthodes de recrutement, le bilan périodique dressé par l'ANPE sera présenté en commission de suivi.

L'accord ANPE prévoit également le transfert automatique des offres d'emploi proposées par Carrefour Hypermarchés vers le site internet de l'ANPE. En outre, la Direction s'engage à diffuser simultanément ces offres sur le site de la bourse de l'emploi.

AKC

HE RF 6

2.1.2. Une initiative originale et innovante : le principe des candidatures anonymes

En ce qui concerne les engagements pris en faveur de la non discrimination et de l'égalité d'accès à l'emploi, Carrefour Hypermarchés a innové en prenant l'initiative d'élaborer le dossier de candidature anonyme qui garantit aux candidats que seuls leurs parcours et leurs motivations sont pris en compte dans l'étude de leur profil.

Dans ce dossier, le candidat renseigne ses souhaits parmi les métiers proposés, met en exergue ses atouts, développe ses expériences au travers de son cursus et la formation qu'il a suivie, expose ses motivations et ses objectifs professionnels.

Ce dossier permet de mieux connaître les souhaits professionnels des candidats et d'identifier le métier qui correspondra le mieux à leurs atouts.

Afin de préserver l'anonymat, chaque candidat a le choix de communiquer son nom ou un pseudo, ses coordonnées téléphoniques ou son adresse de messagerie électronique.

Les améliorations et les évolutions à apporter au dossier de candidature seront étudiées en commission de suivi.

2.1.3. La promotion des canaux de recrutement garantissant l'anonymat

Dans le même esprit, en ce qui concerne le recrutement, Carrefour Hypermarchés privilégie de nouveaux media garantissant l'anonymat des candidats et ce, afin de ne pas influencer les recruteurs.

Ainsi, le site internet de recrutement de Carrefour Hypermarchés propose chaque mois plusieurs centaines d'offres d'emplois et reçoit en moyenne dix mille nouveaux curriculum vitae.

Grâce à ce site, les candidats peuvent obtenir des informations de façon anonyme et en toute confidentialité, sur l'ensemble de la politique de ressources humaines de l'enseigne et les métiers qui y sont exercés. Ils ont également la possibilité de débattre en direct avec la Direction des Ressources Humaines à l'occasion des campagnes de recrutement. Ce site répond à une véritable attente du public et remporte un vif succès, au vu du taux élevé de fréquentation.

Afin d'améliorer sa politique d'embauche Carrefour Hypermarchés a créé son propre centre national de recrutement. Dédié spécifiquement à l'enseigne, ce centre permet une harmonisation de la politique d'embauche de l'entreprise.

Les établissements font part de leurs besoins en personnel à ce centre, lequel a ensuite pour mission de présélectionner les candidatures en fonction de critères objectifs basés sur les seules compétences des candidats. Ce mode de recrutement garantit une totale neutralité dans le choix du candidat et permet une meilleure adéquation des profils avec les postes à pourvoir, tout en favorisant l'insertion de personnes aux origines, cultures et compétences diverses.

Fort du succès rencontré par ce dispositif, il est convenu de confier la gestion de l'ensemble des recrutements au centre de recrutement d'ici la fin du 1^{er} semestre 2009.

NRC

RF
7
H

2.1.4. L'insertion des jeunes par l'apprentissage

Carrefour Hypermarchés a également pris des mesures pour faciliter l'intégration des jeunes dans leur emploi par le biais de l'apprentissage, quel que soit le niveau de qualification des candidats.

Ainsi, en 2002, l'enseigne a créé l'École Carrefour Hypermarchés destinée à former en alternance des jeunes sortis du système scolaire sans qualification aux métiers de la vente et de la caisse. Le dispositif leur permet d'acquérir les bases et techniques du métier et d'être ainsi rapidement opérationnels en entreprise.

La formation par l'alternance et le contrat de professionnalisation visent à anticiper le « turnover » et préparer les départs en retraite, à professionnaliser les jeunes en leur inculquant la culture, les valeurs et la stratégie de l'entreprise afin de les rendre efficaces dans leur métier. Il s'agit de fidéliser les jeunes en les accompagnant dans leur emploi et en les faisant progresser.

Cette école offre l'opportunité aux jeunes issus de milieux défavorisés et de l'immigration de s'intégrer dans la société par le travail.

Depuis, Carrefour Hypermarchés a encore renforcé son investissement auprès des jeunes en signant la Charte de l'apprentissage en juin 2005, l'accord cadre sur les contrats de professionnalisation en septembre 2005 et la charte pour l'égalité des chances avec l'éducation nationale en novembre 2006.

Carrefour Hypermarchés a mis en application ses engagements dans le cadre de l'apprentissage et de la formation en concluant un partenariat avec neuf CFA boucherie et boulangerie et quatorze écoles de vente, de commerce et d'agriculture, en signant la charte avec les étudiants, en développant le tutorat et en mettant en place des dispositifs motivants comme le concours du meilleur apprenti, la rémunération des stagiaires écoles ou encore l'octroi de bourses aux jeunes issus de quartiers difficiles.

L'objectif des parties signataires en matière d'embauche des apprentis à l'issue de leur formation, est de parvenir à un taux de 50 % du nombre total des jeunes faisant l'objet d'un contrat d'apprentissage.

Pour poursuivre cet objectif, les parties conviennent de suivre un indicateur permettant de contrôler l'évolution de ces recrutements.

Chapitre 2.2 : l'insertion des publics issus des zones sensibles

2.2.1. L'action menée dans le cadre du « Plan Banlieues »

Dans le cadre de la mise en œuvre du « Plan banlieues », Carrefour Hypermarchés est partenaire de la « campagne citoyenne banlieue » dont l'objectif est de favoriser l'emploi des jeunes résidant dans les quartiers prioritaires de la politique de la ville (zones urbaines sensibles et quartiers couverts par un contrat urbain de cohésion sociale). Cette campagne prévoit un accompagnement des jeunes afin de les aider à accéder à un emploi durable tout en répondant aux besoins de l'entreprise.

MC

KF IE H
8

Cette campagne s'inscrit dans le cadre des actions citoyennes menées au sein du groupe Carrefour. A cet effet, Carrefour Hypermarchés a signé des plans locaux de lutte contre la discrimination avec les mairies et les préfectures et s'est engagé pour l'accès à l'emploi en régions.

Parallèlement, Carrefour Hypermarchés s'est engagé dans une campagne de recrutement en partenariat avec l'ANPE dans le but de proposer des emplois à un public diversifié.

Cette démarche fera l'objet d'un suivi par les membres de la commission.

2.2.2. L'intégration de jeunes diplômés issus des zones sensibles

Afin d'intégrer les jeunes diplômés issus de zones sensibles, Carrefour Hypermarchés s'est associé à l'opération « Parrains de talent » dont l'objectif est d'aider un jeune étudiant « bac + 3 » d'un quartier prioritaire à s'insérer dans la vie active.

Afin de suivre ce dispositif, les parties signataires conviennent de mettre en place un indicateur.

2.2.3. L'insertion par l'alphabétisation

Dans le même ordre d'idée, la direction et les partenaires sociaux décident d'initier une formation « alphabétisation » expérimentale à l'attention de tous les salariés volontaires, leur permettant d'améliorer leur niveau de communication oral et écrit en langue française.

Cette formation de 180 heures, dispensée par un organisme spécialisé dans ce domaine, sera mise en place à titre expérimental dans 4 magasins « pilote ».

Elle vise à favoriser l'intégration des salariés dans la société civile afin de leur permettre de communiquer et d'accomplir des actes administratifs de la vie courante et contribue par ailleurs au maintien des salariés dans leur emploi en leur procurant les pré-requis linguistiques et professionnels nécessaires à la maîtrise de l'ensemble des compétences attendues sur leur poste.

Selon les connaissances de chacun, trois niveaux linguistiques sont visés :

- l' « alphabétisation »
- le « français langue étrangère »
- l' « illettrisme ».

En développant ce dispositif, l'entreprise permet aux femmes et aux hommes qui suivront cette formation de reprendre confiance en eux, de se repérer dans le temps et de s'assumer en tant qu'être humain dans la vie quotidienne.

Si cette formation est concluante, l'entreprise étudiera la possibilité d'étendre ce module à l'ensemble des magasins.

L'ensemble de ces actions, menées conjointement, devrait permettre de réduire sensiblement les inégalités liées à la diversité en raison de l'origine, de l'âge ou encore de l'absence de formation ou d'expérience et renforcer la cohésion sociale au sein de l'entreprise.

AKC

AF IE
9

Pour faire vivre et évoluer cette démarche, les parties signataires s'engagent à dresser un bilan à l'issue de la période de formation. Ce bilan permettra d'étudier l'opportunité de pérenniser le dispositif.

Chapitre 2.3 : la promotion de l'égalité des chances dans le déroulement des carrières

L'accompagnement des salariés dans la gestion de leur carrière participe également à la réduction des inégalités. En effet, compte tenu de l'importance de la place tenue par la formation professionnelle dans le maintien et le développement des compétences et des capacités professionnelles des salariés, l'égalité d'accès à la formation est un élément déterminant pour assurer une réelle égalité de traitement dans l'évolution des qualifications et dans le déroulement de carrière.

Carrefour Hypermarchés a donc déployé une politique de formation dynamique visant à favoriser la promotion interne qui a conduit à l'établissement d'une « charte gestion de carrière » instituant divers dispositifs comme l'aide à la mobilité géographique, la création d'une base de données « cadres » déconnectées des liens hiérarchiques, le développement de l'accès des femmes à des postes d'encadrement ou encore la bourse de l'emploi.

Cette politique de promotion interne est un véritable ascenseur social ayant permis à des salariés présentant un niveau d'études inférieur au bac d'accéder à des emplois de direction : plus de neuf directeurs et responsables de secteur sur dix sont issus de la promotion interne.

Les parties signataires conviennent de suivre les indicateurs permettant de mesurer les résultats de cette politique de formation et l'évolution des promotions internes.

TITRE 3 : SENSIBILISER ET COMMUNIQUER SUR NOS ENGAGEMENTS

Chapitre 3.1 : sensibiliser

Carrefour Hypermarchés a lancé une campagne visant à sensibiliser les cadres et les employés sur l'importance à s'investir dans une politique globale de cohésion sociale. Il s'agit de faire prendre conscience de la nécessité de donner à chacun les mêmes chances d'intégrer et d'évoluer au sein de l'entreprise, indépendamment de ses origines, son sexe, son âge, sa religion, son absence de formation ou d'expérience, son éventuel handicap.

La gestion des différences dans l'entreprise étant l'affaire de tous, cette campagne sera renouvelée et sera accompagnée de formations destinées à l'encadrement visant à les impliquer dans la mise en œuvre de cette politique et de leur rappeler les nombreux engagements déjà pris par Carrefour Hypermarchés dans ce domaine.

Les parties signataires ayant conscience que l'évolution des comportements est directement liée à l'évolution des mentalités, il est convenu d'intégrer la notion de diversité dans les formations existantes, afin de sensibiliser les salariés sur l'importance à faire preuve de tolérance à l'égard des différences liées à la diversité.

NKC

RF
CS
10

Les travaux entrepris en ce domaine seront partagés en commission de suivi et à cet effet, le calendrier suivant est mis en place :

- 2009 : lancement d'une campagne nationale de sensibilisation sur la diversité ;
- 2010 : réflexion sur l'élaboration d'une formation destinée aux salariés sur la notion de diversité, à l'instar de la formation dispensée aux chargés de recrutement.

Chapitre 3.2 : piloter la diversité

3.2.1. Création d'un comité de pilotage

Par ailleurs, afin d'assurer l'effectivité des mesures prises dans le cadre du présent accord, la direction a créé un Comité de pilotage, composé de neuf représentants issus de la Direction, dont trois directeurs de magasins.

Cet organe a pour rôle d'impulser la politique diversité de l'entreprise. A ce titre, le Comité de pilotage se réunira deux fois par an.

Afin de mener à bien sa mission, il lui sera transmis le compte rendu de la commission de suivi au comité de pilotage.

3.2.2. Suivi des actions menées dans le cadre de la politique diversité

Un Pilote référent sera désigné au niveau national afin de coordonner et superviser l'application des mesures prises dans le cadre du présent accord.

3.2.3. La Commission égalité des chances

Les parties signataires rappellent qu'une Commission égalité des chances a été instituée aux termes de l'accord cadre, dont le rôle est de s'assurer de la bonne application et de l'interprétation desdits accords.

Dans ce cadre, cette Commission suivra les indicateurs précédemment énoncés et sera force de proposition en matière de diversité.

Par ailleurs, les parties signataires prévoient la mise en place, au cours de la dernière année d'application du présent accord, d'un audit qui sera confié à un organisme extérieur et spécialisé dans le domaine, afin de dresser le bilan objectif des actions menées dans le cadre de la politique diversité au sein de l'entreprise, à tous les niveaux.

ARC

RF RE
11

TITRE 4 : DISPOSITIONS FINALES

Chapitre 4.1 : durée

Le présent accord est conclu pour la durée de trois exercices annuels. Il prendra effet à compter du 1er juillet 2008 et prendra fin le 30 juin 2011.

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.

Chapitre 4.2 : révision

L'accord pourra être révisé ou modifié par avenant signé par la direction et une ou plusieurs organisations syndicales signataires ou adhérentes.

Tout signataire introduisant une demande de révision doit l'accompagner d'un projet sur les points révisés.

Toute modification du présent accord donnera lieu à l'établissement d'un avenant.

Ce dernier sera soumis aux mêmes formalités de publicité et de dépôt donnant lieu à signature du présent accord.

Chapitre 4.3 : adhésion

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

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

Chapitre 4.4 : dénonciation

Le présent accord et ses avenants éventuels pourront être dénoncés par l'une ou l'autre des parties signataires sous réserve de respecter un délai de préavis de 3 mois avant l'expiration de chaque période annuelle.

Toutefois, la mise en œuvre de la procédure de dénonciation par l'une des parties devra obligatoirement être précédée par l'envoi aux autres parties signataires d'une lettre recommandée explicitant les motifs de cette dénonciation.

Chapitre 4.5 : information des instances représentatives du personnel

Les parties signataires conviennent expressément que le présent accord fera l'objet d'une information auprès des comités centraux d'établissements après sa signature.

ME

RF
12

Chapitre 4.6 : publicité

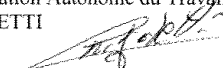




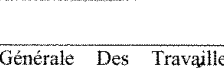
Un exemplaire signé du présent accord sera remis à chaque signataire.

Le présent accord sera déposé à la diligence de la société Carrefour Hypermarchés Hypermarchés S.A.S en un exemplaire auprès du secrétariat-greffe du Conseil de Prud'hommes d'Evry et 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.

Fait à Evry, le lundi 23 juin 2008

Pour la Direction,
Marie-Hélène CHAVIGNY



Pour la Confédération Autonome du Travail (C.A.T.) François RIGOLETTI	
Pour la Confédération Française Démocratique Du Travail (C.F.D.T.) Serge CORFA	
Pour la Fédération Commerce Services et Force de Vente (C.F.T.C.) Patrick COURCIER	
Pour la Fédération Nationale Agroalimentaire de la C.F.E.- C.G.C. (C.F.E. - C.G.C. AGRO - S.N.E.C.) Gérard BASNIER	
Pour la Confédération Générale Du Travail (C.G.T.) Claudette MONTROYA	
Pour la Fédération Générale Des Travailleurs De L'agriculture, De L'alimentation, Des Tabacs Et Allumettes (F.G.T.A. / F.O.) Michel ENGUELZ	

EGALITE PROFESSIONNELLE 2012/2014

Accord d'entreprises sur l'égalité professionnelle hommes-femmes du 18 mai 2012 :
accord à durée déterminée du 1er janvier 2012 au 31 décembre 2014.

**ACCORD D'ENTREPRISES SUR L'EGALITE PROFESSIONNELLE
HOMMES-FEMMES**

ENTRE

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

Représentées par Stéphane BURON, Directeur des Relations Sociales

D'une part,

ET

Les Organisations Syndicales ci-dessous désignées :

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

Représentée par Monsieur Serge CORFA, Délégué National Hypermarchés, dûment habilité ;

▪ **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.)**

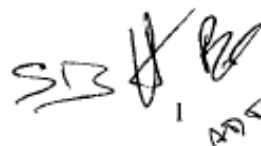
Représentée par Madame Claudette MONTOYA, Déléguée Nationale Hypermarchés, dûment habilitée ;

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

Représentée par Monsieur André-Denis TERZO, Délégué National Adjoint, dûment habilité ;

D'autre part,

Suite aux réunions paritaires des 23 novembre 2011, 13 janvier, 6 avril et 3 mai 2012, il est convenu le présent accord d'entreprises qui prend effet le 1^{er} janvier 2012.



PREAMBULE

Le principe d'égalité entre les hommes et les femmes a valeur constitutionnelle depuis la constitution du 27 octobre 1946 laquelle prévoit, en son préambule, que « la loi garantit à la femme, dans tous les domaines, des droits égaux à ceux des hommes ».

L'article 23 de la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme, la Convention 111 de l'Organisation Internationale du Travail du 25 juin 1958 relative à la discrimination en matière d'emploi et de profession et l'article 141 du Traité de la Communauté Européenne posent également le principe d'égalité de traitement entre les hommes et les femmes.

La mise en œuvre de ce principe dans le domaine de l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelles et les conditions de travail a fait l'objet d'une directive européenne spécifique le 23 septembre 2002 (2002/73/CE).

En 2004, l'Accord National Interprofessionnel relatif à la mixité et à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes a traduit l'adhésion des partenaires sociaux à s'engager en faveur d'une politique sociale visant à réduire les inégalités entre les hommes et les femmes dans l'entreprise.

Au niveau national, diverses lois traitant de la discrimination au travail, ont introduit des dispositions dans le Code du travail qui garantissent le respect du principe d'égalité de traitement des hommes et des femmes lors de l'embauche, de l'exécution du contrat ou de la rupture, en matière de rémunération et en matière de formation (articles L.1142-1, L.1144-3, L.3221-2 et L.6112-1 du nouveau Code du travail).

Nonobstant la féminisation de la population active et l'existence de nombreux textes visant à reconnaître les mêmes droits entre les hommes et les femmes, des inégalités significatives persistent en matière de rémunération et d'accès aux postes à responsabilité entre les deux sexes.

Les parties signataires de l'accord s'engagent en faveur de la promotion de l'égalité professionnelle et réaffirment leur attachement au respect du principe de non-discrimination entre les femmes et les hommes. Elles reconnaissent que la mixité dans les emplois à tous les niveaux est source de complémentarité, d'équilibre social et d'efficacité économique.

Le 17 novembre 2008, la direction et les partenaires sociaux ont pris des mesures importantes en signant le 1^{er} accord en faveur de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes. Dans le cadre de ce nouvel accord, les parties signataires entendent réaffirmer leur engagement en proposant des dispositions et des actions réalistes et concrètes afin de réduire les inégalités et promouvoir l'égalité hommes femmes au sein de l'entreprise.

Afin de favoriser et de promouvoir l'égalité hommes femmes au sein de l'entreprise, les parties signataires conviennent d'articuler le nouvel accord égalité « Hommes Femmes » autour des thèmes suivants :

- Les embauches,
- La formation,
- La promotion professionnelle,



- La rémunération,
- Les conditions de travail,
- L'articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice de la responsabilité familiale,
- Sensibiliser et communiquer sur nos engagements.

Les parties font leurs, des engagements pris par le groupe Carrefour pour faire évoluer les mentalités et les comportements en matière d'égalité hommes femmes et notamment les représentations liées à la parentalité.

Les parties conviennent que cet accord est applicable pour une durée déterminée de 3 ans.

Handwritten signatures and initials. On the left, a signature that appears to be 'SD'. To its right is a small number '3'. Further right is another signature, possibly 'Bo', with 'AOT' written below it.

TITRE 1 : LES EMBAUCHES

A - Garantir le respect de non discrimination à l'embauche

1 – Egalité de traitement dans le processus de recrutement

En 2010, Carrefour hypermarchés a procédé à plus de 21000 embauches dont près de 20000 hors mutation.

Parmi ces embauches, près de 30% sont faites en CDI dont 54% sont des hommes et 46% sont des femmes.

Ainsi, de par l'importance du nombre de recrutement et des embauches qui en découlent, Carrefour hypermarchés se doit d'être exemplaire dans le processus de recrutement.

2 – Libellés et contenus des annonces d'emploi rédigées de manière neutre, et égalitaire

Favoriser le pluralisme et rechercher la diversité au travers des recrutements est un facteur de progrès pour l'entreprise.

Les parties considèrent que les femmes et les hommes partagent et possèdent les mêmes types de compétences techniques et managériales, à emploi comparable.

Les parties affirment ne pas être favorables à l'application de la politique des quotas.

C'est dans cet esprit que la direction a créé l'Espace Emploi France afin que les hommes et les femmes qui recrute appliquent des critères de sélection identiques sans faire référence au sexe ou à tout autre signe de discrimination.

C'est pourquoi, Carrefour Hypermarchés réaffirme l'engagement pris dans le premier accord égalité hommes femmes en s'engageant à ce que les libellés et le contenu des offres d'emploi soient rédigés de manière neutre et égalitaire.

B - Garantir la mixité et promouvoir la féminisation des recrutements

1 – Mixité des recrutements des personnels employés

Le rapport de situation comparée établi au 31 décembre 2011 fait apparaître que 94% des embauches correspondent au personnel de la catégorie « employés » dont 53% sont des femmes et 47% des hommes.

Néanmoins, il apparaît que selon les métiers, les femmes ou les hommes sont plus représentés.

La mixité dans les métiers est un facteur d'enrichissement collectif, de cohésion sociale ; elle est source de complémentarité et d'équilibre pour l'entreprise et ses salariés.

Afin de développer l'accès des femmes et des hommes aux différents métiers de l'entreprise, la direction a la volonté de favoriser la mixité des emplois en incitant le recrutement de femmes sur des métiers à forte population masculine et le recrutement d'hommes sur des métiers à forte population féminine.

Ainsi sur les métiers de « bouche », les femmes sont peu représentées. Ce constat peu également se faire sur les métiers de service comme par exemple les « caisses » où nous avons une minorité d'hommes.

La mixité des emplois doit être recherchée, chaque fois que cela sera possible.

C'est pourquoi, l'entreprise s'engage à augmenter la proportion de femmes recrutées sur des métiers à forte population masculine et le recrutement d'hommes sur des métiers à forte

population féminine en retenant une candidature féminine ou masculine selon le poste recherché.

La direction et les partenaires sociaux ont la volonté de promouvoir l'égalité hommes femmes dans l'entreprise, quelle que soient les tranches d'âge et les métiers exercés.

Conscient que les mentalités doivent évoluer dès le recrutement, la direction et les partenaires sociaux ont convenu qu'il était opportun de communiquer notre engagement en faveur de l'égalité homme femmes dans le cadre des partenariats que l'entreprise a, auprès des centres de formation d'apprentis, afin d'attirer et de sensibiliser les futures recrues, quelque soit leur sexe, à l'égalité hommes femmes.

2 – Féminisation des recrutements cadre

Au sein des hypermarchés, la population de femmes cadres est égale à 26% au 31 décembre 2010 dont 4% de femmes dans les niveaux 8 et plus.

Le rapport de situation comparée au 31 décembre 2010 fait apparaître un taux de féminisation de l'encadrement de 27% (cadres et agents de maîtrise) et de 25,61% si l'on tient compte uniquement des femmes cadres.

Dans le cadre de ce nouvel accord, carrefour hypermarchés se donne pour objectif de faire progresser le nombre de femmes cadres, sur des postes fonctionnels mais également opérationnels dans les niveaux hiérarchiques les plus élevés.

Afin de concrétiser cet objectif, la direction de carrefour hypermarchés s'engage d'ici au terme de l'accord, soit le 31 décembre 2014 à :

- amener le taux de féminisation des cadres au minimum à 27% (hors agents de maîtrise) de l'effectif inscrit dont 5% dans les niveaux 8 et plus.

Pour atteindre cet objectif, des efforts seront réalisés tant en terme de recrutement qu'en matière de promotion professionnelle. Bien que les parties signataires soient conscientes que le taux de féminisation de l'encadrement sera essentiellement atteint par le biais de la promotion professionnelle, la direction s'engage à ce que la proportion des embauches femmes cadres atteigne au moins 25% de l'ensemble des embauches cadres en CDI au terme de l'accord.

Ainsi, l'atteinte de ces objectifs permettra une augmentation de la représentation des femmes cadres de plus de 5%.

Ces actions de promotion s'accompagneront notamment d'actions de communications auprès des grandes écoles partenaires permettant de faire connaître les dispositions de l'entreprise en matière d'égalité hommes femmes et d'inciter des étudiantes à rejoindre nos établissements sur des postes d'encadrement.

Le suivi et l'évolution de ces objectifs se fera au travers d'indicateurs qui apparaitront dans le rapport annuel de situation comparée.

3 – Actions dans le cadre des relations écoles et de l'alternance

Chaque année, les recrutements de jeunes de moins de 25 ans représentent plus de 70% du nombre total d'embauche en contrat à durée indéterminée ou déterminée.

Ces recrutements sont, pour la plupart, le fruit d'actions de partenariat avec des centres de formation professionnelle ou des grandes écoles.



Pour impulser son engagement sur l'égalité hommes femmes, carrefour hypermarchés s'engage à mener des actions de communication auprès des étudiants et des jeunes diplômés en :

- favorisant la mixité des candidatures dans le cadre des offres de stage,
- communiquant auprès des étudiants la position et les engagements de l'entreprise sur l'égalité hommes femmes,
- incluant la promotion de la mixité dans les partenariats conclus avec les établissements d'enseignement supérieur,
- promotionnant auprès de l'école carrefour et du centre de recrutement les dispositions du présent accord égalité hommes femmes.

4 – Favoriser la découverte des métiers des hypermarchés

Dans le cadre des partenariats avec les centres de formation professionnelle ou les grandes écoles et des actions de communication faisant connaître l'engagement de carrefour en faveur de l'égalité hommes femmes, il sera proposé aux étudiants qui le souhaitent, une journée au sein de nos établissements qui leur permettra de découvrir les différents métiers traditionnellement occupés par les hommes et les femmes de carrefour sous la responsabilité d'un ou plusieurs cadres de l'entreprise.



TITRE 2 : LA FORMATION

Au 31 décembre 2010, les heures de formation qui ont bénéficié aux salariées de sexe féminin représentent 44% du total des heures. Grâce aux mesures ci-après, les parties signataires se fixent pour objectif d'amener ce taux à 46% au terme du présent accord.

A – Favoriser l'égalité d'accès à la formation

Tout comme le recrutement, la formation participe à l'objectif d'égalité de traitement dans le déroulement de carrière.

Carrefour hypermarchés s'est toujours investi dans la formation de ses collaborateurs, sans distinctions de sexe ou de catégorie professionnelle : en 2010, l'investissement au titre de la formation a représenté plus 2,39 % de la masse salariale.

1 – Pour les salariés à temps complet et les salariés à temps partiels

Les parties réaffirment leur attachement à favoriser l'égalité d'accès à la formation pour l'ensemble des collaborateurs.

Il est donc rappelé que les actions de formation tant pour le développement professionnel que pour l'adaptation aux évolutions de l'entreprise, doivent bénéficier aux hommes et aux femmes, qu'ils soient salariés à temps complet ou à temps partiels.

L'entreprise veillera à ce que les moyens de formation apportés aux employés, agents de maîtrise et cadres soient équilibrés dans leur répartition entre les hommes et les femmes ainsi qu'entre les salariés à temps complet et à temps partiels.

2 – Pour les salariés ayant des contraintes familiales ou géographiques

La direction et les partenaires sociaux affirment que la formation professionnelle doit être accessible à tous les salariés ; les parties conviennent que les obligations familiales et l'éloignement géographique ne doivent pas être un obstacle à l'accès à la formation.

Dans cet esprit et afin de garantir une parfaite égalité d'accès à la formation pour les hommes et les femmes, l'entreprise s'engage à :

- organiser des formations en magasin ou à proximité du lieu de travail,
- privilégier, chaque fois que cela sera possible, les formations locales ou régionales, plutôt que nationales.
- Mettre en place une prime de garde d'enfant en cas d'absence du parent en raison de sa présence à une formation se déroulant en dehors des horaires habituels de travail.

Le paiement de cette prime devra être demandé par formulaire, auprès de la hiérarchie en précisant la nature des frais engagés et sera subordonné à la présentation du justificatif correspondant.

Cette prime sera attribuée aux parents ayant :

- Un ou plusieurs enfants âgés de 12 ans au plus
ou
- Un ou plusieurs enfants handicapés âgés de 14 ans au plus,

et sera versée suivant la tarification ci-dessous :

S. B. 7
B. 7
A. 7

- 22 euros pour 1 enfant,
- 33 euros pour 2 enfants,
- 44 euros pour 3 enfants,
- 55 euros pour 4 enfants et plus.

Le montant de cette prime s'apprécie par foyer et par formation.

Dans l'objectif d'améliorer la conciliation vie familiale et développement professionnel des salariés ayant des jeunes enfants, et de les accompagner dans l'équilibre de leur rythme de vie, les parties rappelleront dans le titre 6 « L'articulation entre la vie professionnelle et l'exercice de la responsabilité familiale » du présent accord les dispositions relatives au CESU (Chèque Emploi Service Universel) signées dans l'accord des négociations annuelles obligatoires du 9 mars 2012.

3 – Favoriser l'accès à l'information par le biais des modules e-learning

Afin de permettre une plus grande souplesse dans l'accès à l'information des métiers existants dans l'entreprise, il est nécessaire de favoriser le recours à de nouveaux outils de communication favorisant cet accès.

Dans ce cadre de développement personnel et afin de leur laisser la possibilité de découvrir de nouveaux métiers, la direction mettra à la disposition des salariés qui le souhaitent les modules e-learning existants dans l'entreprise.

Afin d'en bénéficier, les personnes intéressées devront formuler une demande par écrit à la direction de leur établissement en précisant le sujet ou le métier sur lequel ils souhaitent s'informer.

Ces modules seront accessibles dans les locaux prévus à cet effet.

Le temps passé à cette information ne sera pas décompté dans le temps de travail effectif.

B – Informer les salariés partant en formation

1 – Informer et Communiquer les sessions de formation

Il est convenu que les salariés partant en formation seront prévenus par écrit 21 jours avant que la session de formation ait lieu, afin d'organiser au mieux leur activité professionnelle et personnelle.

L'entreprise se fixe pour objectif à ce que ce délai de prévenance s'applique à 100% des salariés partant en formation.

S'il s'avérait que la session de formation était annulée et ce, quel que soit le motif, le délai de prévenance de 21 jours s'appliquerait également.

2 – Remettre le dossier aux apprenants

Dans le cadre de l'amélioration des conditions de départ en formation, la direction s'engage à ce que tous les salariés partant en formation recevront par courrier ou par mail un « dossier du participant » dans les 14 jours avant le départ en formation.

Ce dossier contiendra les informations ci-après :

- Une lettre d'invitation avec la date et le thème de la formation,
- Un plan d'accès,
- Une liste des participants.

C – Les formations e-learning : un cadre accueillant

Pour tous les salariés, la formation est un moment privilégié et il est important que l'environnement soit confortable et accueillant.

C'est pourquoi, la direction aménagera dans chaque établissement un local dédié aux formations e-learning.

Ce local permettra à tout apprenant d'être en situation d'écoute maximum afin de bénéficier au mieux de la formation à laquelle il prétend.

D – Favoriser L'égalité d'accès à la formation des salariés en absence longue durée et faciliter le retour d'activité.

Après une période d'absence de longue durée et lors de la reprise d'activité, les salariés se trouvent en situation d'inconfort.

Afin de préparer le départ du salarié et de mieux gérer le retour à l'activité professionnelle, la direction appliquera, à 100% des salariés volontaires, le dispositif d'accompagnement ci-après.

1- Salariés absents pour congés de maternité ou parental :

1.1 - Un entretien avec la hiérarchie :

Avant le départ en congé maternité ou parental

- Au plus tard 30 jours avant le départ le salarié sera reçu par la hiérarchie afin d'évoquer les dispositions concernant le départ, la durée du congé et les modalités relatives au retour de ce congé.

Au retour du congé maternité ou parental

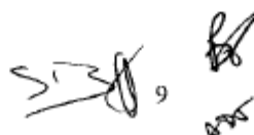
- 30 jours avant la reprise d'activité professionnelle, les salariés recevront un courrier de l'entreprise les invitant à être reçus par le hiérarchique afin de faire le point de sa situation personnelle et professionnelle et de préparer le retour à l'activité professionnelle.
- Dans les 20 jours avant la reprise d'activité, le ou la salarié(e) concerné(e) sera reçu(e) en entretien où cours duquel les parties examineront :
 - Le retour à l'emploi initial ou à un emploi équivalent en cas de changement d'organisation intervenu pendant la période de suspension,
 - Les possibilités d'aménagement du temps de travail sans que celles-ci remettent en cause l'organisation du magasin ou des services ou rayons concernés.

1.2 – Majoration du Droit Individuel à la Formation (DIF) :

Au retour d'un congé parental supérieur à 1 an, le salarié sera incité à utiliser les heures de DIF qu'il a acquises, pour suivre une formation de remise à niveau ou d'adaptation aux évolutions technologiques.

Ces heures de formation doivent être validées et planifiées dans les 12 mois suivant son retour.

Si le salarié utilise son DIF à hauteur de 50% des heures acquises, son compte sera abondé de 7 heures par la direction de l'entreprise.



2 – Salariés absents pour un évènement supérieur à 1 an

Les salariés dont l'absence concerne une maladie, un évènement familial, un congé sans solde ou un congé individuel de formation d'une durée supérieure à 1 an bénéficieront à leur retour, s'ils le souhaitent, et ce dans un délai de 30 jours à compter de la reprise d'activité, d'un entretien avec leur hiérarchie, au cours duquel sera examiné leurs besoins en formation. Ces formations seront validées et planifiées dans les 12 mois suivant le retour du salarié.

SB¹⁰ AB

TITRE 3 : LA PROMOTION PROFESSIONNELLE

A – Assurer l'égalité des chances dans l'évolution professionnelle

Les parties signataires entendent réaffirmer que la diversité suppose que les femmes et les hommes soient en mesure d'avoir les mêmes parcours professionnels, les mêmes possibilités d'évolution de carrière et d'accès aux postes à responsabilités.

La mixité des emplois doit être encouragée dans tous les métiers et à tous les niveaux hiérarchiques de l'entreprise.

Les règles d'évolution de carrière et de promotion définissent d'une égalité de traitement entre les hommes et les femmes.

Toutefois, au regard des recrutements des hommes et femmes recrutés à ce jour, la présence des femmes dans les postes de direction opérationnelle doit être améliorée.

1 – Evolution professionnelle

Au 31 décembre 2011, le bilan de situation comparée, établi sur les éléments 2010 fait apparaître que sur 212 cadres promus, 36% représentent des femmes dont 14% ont été promus sur des postes à haute responsabilité niveau 8 et plus lorsque dans le même temps, les hommes promus vers ces niveaux représentent 18% des promotions.

L'entreprise se fixe pour objectif de promouvoir 200 cadres de sexe féminin pendant la période de l'accord.

D'autre part, afin de favoriser l'évolution professionnelle des femmes, la direction et les partenaires sociaux conviennent qu'il est nécessaire de porter une attention particulière à l'accès des femmes à des postes de niveau 3 ou 4.

Concernant les salariés de la catégorie employés, l'entreprise se fixe pour objectif de faire évoluer de 3% la part des salariés promus dans cette catégorie vers des postes de niveau 3 ou 4 au terme de l'accord.

1.1 – Identifier les hommes et les femmes évolutifs :

Conscient que la mixité des emplois suppose que les hommes et les femmes aient les mêmes possibilités d'évolution professionnelle et afin d'identifier les profils évolutifs, carrefour hypermarchés s'est doté d'un outil : la charte de gestion des carrières.

Cette charte fixe un cadre égalitaire car elle s'applique à tous les cadres, sans distinction de sexe.

Elle permet de :

- Déterminer le calendrier annuel de gestion de carrière, en permettant aux collaborateurs de positionner leur projet dans le temps,
- Détecter des potentiels évolutifs au travers des entretiens individuels,
- Fixer les règles de progression des parcours de carrière et d'évolution de rémunération dans le cadre de la politique de promotion,
- D'encadrer la mobilité géographique en fixant les règles d'évolution de carrière,
- De rappeler les valeurs fondatrices de l'entreprise.

Handwritten signature and initials, possibly 'S3A' and 'ADT', with the number '11' written below the signature.

1.2 – Proposer l'évolution d'un collaborateur sans référence à une limite d'âge :

Aujourd'hui, dans de nombreuses entreprises, l'évolution de carrière intervient entre 30 ans et 40 ans.

Les femmes sont particulièrement touchées par cette méthodologie car généralement, c'est la période qu'elles choisissent pour avoir des enfants.

Les parties signataires sont convaincus que l'évolution professionnelle d'un collaborateur ne doit pas faire référence aux notions d'âge et de sexe mais plutôt à la compétence et à la maîtrise de son métier.

Afin de diversifier les compétences et d'enrichir les expériences, carrefour hypermarchés s'engage à faire évoluer professionnellement les cadres, répondant aux critères ci-dessus sans référence à une limite d'âge.

En outre, cette disposition permettra d'améliorer la progression des femmes dans l'encadrement sur l'ensemble des métiers de l'entreprise et donc de faire disparaître progressivement le « plafond de verre ».

L'entreprise suivra plus particulièrement l'évolution de carrière des cadres seniors, et plus particulièrement des femmes.

1.3 – Maintenir dans les viviers évolutifs les femmes en congé maternité ou parental :

Aujourd'hui, les femmes en congé maternité ou parental rencontrent un « frein » dans l'évolution de leur carrière professionnelle.

C'est pourquoi l'entreprise entend faire évoluer les mentalités de façon à donner la possibilité aux femmes d'évoluer vers des postes où les niveaux de responsabilités sont plus importants.

Aussi, dès lors qu'une femme évolutive sera détectée dans le cadre d'un comité carrière et même si elle suspend son activité professionnelle au titre d'un congé maternité et/ou parental, l'entreprise s'engage à maintenir son dossier dans les viviers des collaborateurs évolutifs.

2 – Egalité dans le traitement des promotions des hommes et des femmes

Il est rappelé que l'évolution professionnelle repose exclusivement sur des critères objectifs, à savoir notamment les compétences et les performances, démontrées dans l'exercice de l'emploi.

Les parties signataires sont d'accord pour affirmer que, les possibilités d'évolution sont offertes tant aux hommes qu'aux femmes.

Lorsqu'une promotion sera envisagée, notamment sur les fonctions opérationnelles, l'entreprise se fixe pour objectif de retenir une candidature masculine là où le poste est largement féminisé et une candidature féminine là où le poste est majoritairement occupé par des hommes car cette procédure n'est pas aujourd'hui systématique.

B – Accompagner la mobilité géographique

Carrefour hypermarchés fait partie d'un groupe présent au niveau national mais également international.

Afin de faciliter la mobilité pour l'ensemble des hommes et des femmes de l'entreprise, la direction a créé en mai 2010, l'Espace Emploi France, (établissement de carrefour hypermarchés) qui a mis en place le site intranet « envie de bouger » pour les collaborateurs employés et agents de maîtrise en contrat à durée indéterminée.

Depuis novembre 2011, ce site est accessible aux cadres.

L'Espace Emploi France est mis en place pour guider et faciliter la mobilité des salariés volontaires soit pour :

- des raisons personnelles : regroupement familial, raisons médicales...
- des raisons professionnelles : changement de poste, de métier, de lieu de travail.

1 – Les employés et agents de maîtrises

Les collaborateurs employés et agents de maîtrise candidats à la mobilité peuvent se connecter sur le site de l'Espace Emploi France www.enviedebouger.carrefour.fr.

Afin de mieux encadrer les hommes et les femmes intéressés par la mobilité, carrefour hypermarchés applique le dispositif d'accompagnement suivant :

- entretien de mobilité et de recrutement interne pendant les horaires de travail,
- prise en charge des frais de déplacements,
- participation aux frais de déménagement si nécessaire par le biais du 1% logement.

Dans le cadre du dispositif d'accompagnement à la mobilité, le paragraphe 8-6.1 « Dispositif d'accompagnement à la mobilité » du titre 8 « Emploi et dispositions sociales » de la convention collective carrefour il est stipulé les dispositions suivantes :

« La Direction s'engage à prendre des mesures relatives à l'accompagnement de la mobilité des salariés afin de concilier vie familiale et vie professionnelle.

Dans ce cadre, seront favorisées les mutations entre magasins.

Une priorité sera donnée aux salariés de catégorie « employés ou agents de maîtrise » sollicitant une mutation pour les raisons suivantes :

- suivi du conjoint muté(e) (conjoint, concubin ou pacsé),
- rapprochement familial (de ses parents ou de ses enfants).

Dès lors qu'un poste en CDI est ouvert, cette mutation sera réalisée dans les 3 mois qui suivent la demande écrite du salarié.



Pour les membres de l'encadrement faisant l'objet d'une convention de détachement dans le cadre d'une mission à durée déterminée, la Direction s'engage à ce que le collaborateur qui le souhaite puisse à l'issue de sa mission être réaffecté au sein de sa région Carrefour précédant son détachement. Dans ce cadre, une réaffectation sera recherchée prioritairement au sein du magasin d'origine.

Afin de garantir une meilleure efficacité à l'accompagnement à la mobilité et à l'accès au logement des salariés, la Direction étudiera, via le dispositif Action Logement, les différents leviers possibles. »

2 – Les cadres

La mobilité géographique est l'un des principes fondateurs de l'évolution professionnelle des cadres.

La transformation de l'entreprise et l'évolution des mentalités ont encouragé le développement d'une mobilité nationale mais également régionale, fondée sur la satisfaction

 13 

des besoins de l'entreprise mais également sur le respect des souhaits et des obligations des collaborateurs.

Au-delà des mesures visant à fixer un cadre égalitaire, la charte de gestion de carrières permet d'accompagner et de faciliter la mobilité géographique des cadres de l'entreprise.

L'ensemble des mesures apportant une aide à la mobilité géographique figurent dans « le guide de la mobilité » qui fixe, pour l'ensemble des cadres de l'entreprise, sans distinction de sexe, les règles concernant :

- les démarches administratives liées à la mobilité ;
- les prises en charge financières : prime de mobilité, frais déductibles et non déductibles ;
- la recherche de logement ;
- les démarches liées au déménagement ;
- la recherche de travail pour le conjoint.

C – La gestion de carrière des seniors

La gestion de carrière peut concerner une évolution professionnelle ou une nouvelle orientation liée par exemple à une mutation technologique.

Conscient de cette réalité et afin de répondre au plus près des préoccupations de ses collaborateurs, carrefour hypermarchés proposera aux salariés de 45 ans et plus qui le souhaitent, de bénéficier d'un entretien de seconde partie de carrière.

Cet entretien sera déconnecté de l'entretien annuel d'évaluation.

Cet entretien doit permettre de :

- Recueillir les souhaits des salariés,
- Proposer éventuellement une nouvelle orientation ou un nouveau métier,
- Rassurer sur les perspectives d'avenir,
- Proposer un éventuel tutorat dans le cadre du transfert d'expérience.

L'entreprise se fixe pour objectif de satisfaire 100% des salariés qui souhaitent bénéficier d'un entretien de seconde partie de carrière.

 14

TITRE 4 : LA REMUNERATION

La grille de rémunération de la convention collective d'entreprises carrefour est établie sans aucune différenciation en fonction du sexe, de sorte que les salaires d'embauche sont strictement égaux.

L'entreprise réaffirme que l'évolution de la rémunération des salariés est basée sur les compétences, l'expérience professionnelle, le niveau de responsabilité, les résultats et l'expertise dans la fonction occupée, sans considération du sexe.

Néanmoins, il peut être constaté qu'il existe un écart dans l'entreprise entre la rémunération moyenne des femmes et la rémunération moyenne des hommes, selon les niveaux. Cet écart est susceptible de résulter de différents facteurs tels que l'ancienneté moyenne des hommes et des femmes, la surreprésentation des hommes ou des femmes dans certains emplois, certaines catégories professionnelles, certaines tranches d'âge ou encore certains types de contrats de travail.

Ainsi, les différentes actions prévues au présent accord et notamment celles prévues au sein du présent titre concourent, directement ou indirectement, à la réduction de l'écart entre la rémunération moyenne des femmes et des hommes au terme du présent accord.

A – Garantir l'équité en matière de rémunération

1 – Des salaires d'embauches strictement égaux

Les parties signataires assurent que le principe d'égalité de rémunération constitue une composante essentielle de l'égalité professionnelle.

Dans le cadre d'une politique de rémunération équitable, carrefour hypermarché réaffirme que les salaires d'embauche à niveau de classification équivalente, doivent être strictement égaux entre les hommes et les femmes.

L'entreprise veillera à ce que des écarts de rémunération ne se créent pas dans le temps en raison d'événements ou de circonstances personnels.

2 – Des éléments de rémunération identiques pour les salariés temps complet et temps partiels

Il est rappelé que les systèmes de rémunération de carrefour hypermarchés sont construits de telle manière qu'ils ne sont pas discriminants.

Carrefour hypermarchés a toujours veillé à rémunérer les salariés hommes et femmes, temps complets et temps partiels, selon des principes de l'égalité salariale.

Afin de garantir une équité en matière de rémunération et conformément à notre convention de branche, les salariés hommes et femmes, de la catégorie employés et agents de maîtrise, sont rémunérés sur une même grille de rémunération, en fonction de leur base contractuelle et selon un taux horaire identique.

Concernant les cadres, à niveau de classification équivalent, la rémunération à l'embauche est identique entre les hommes et les femmes car elle est reposée sur des minima revalorisés au moment de la négociation annuelle obligatoire.

Signature 15
Signature 15

Au-delà du niveau d'embauche, les cadres, quel que soit leur sexe, sont rémunérés suivant un système de rémunération individualisé basé sur la responsabilité, l'expérience, l'implication et l'atteinte de leurs objectifs professionnels.

Lors des campagnes d'augmentations individuelles, il sera rappelé aux responsables hiérarchiques les obligations légales en matière d'égalité salariale entre les hommes et les femmes de l'entreprise.

De plus, l'ensemble des éléments venant compléter la rémunération de base comme par exemple la prime de fin d'année, la prime de vacances, l'intéressement ou la participation, s'applique à l'ensemble des salariés employés, agents de maîtrise et cadres, le caractère différenciant étant la base contractuelle, l'ancienneté et la présence au cours de la période de référence ou au moment du versement.

3 – Réduction des écarts de rémunération et mesures permettant de supprimer les écarts

Enfin, l'entreprise s'attachera, à l'occasion du rapport annuel de situation comparée d'analyser et d'identifier, sur la base de la rémunération mensuelle moyenne, les éventuels écarts de rémunération et d'envisager les mesures qui pourraient être mises en place pour permettre de réduire ou de supprimer ces disparités.

B – Garantir l'équité de rémunération en neutralisant l'impact de certains congés

Depuis 1999, les parties signataires ont signé, dans les accords d'entreprises carrefour hypermarchés, des dispositions visant à bonifier ou à compléter les rémunérations des salariés relatives au congé de maternité ou de paternité.

Dans le cadre de l'égalité hommes femmes, l'entreprise rappelle son engagement, pris dans le précédent accord égalité hommes femmes de garantir à ses salariés de retour de congé maternité, de paternité ou d'adoption, que cette période soit sans incidence sur leur rémunération.

Ainsi, si une augmentation générale de salaire a lieu pendant son congé de maternité, paternité ou adoption, le salarié aura droit, à son retour, à une revalorisation annuelle de son salaire au minimum égale à la moyenne des augmentations accordées durant son absence aux salariés de même niveau.

L'entreprise veillera à ce que l'ensemble des salariés concernés, bénéficient de cette disposition.

S. 16 B2
AD5

TITRE 5 : LES CONDITIONS DE TRAVAIL

A – Garantir l'égalité de traitement entre les salariés à temps partiels et les salariés à temps complet

Dans le cadre de l'organisation du travail, la direction et les partenaires sociaux ont eu le souci de faire évoluer les dispositions conventionnelles afin de satisfaire au mieux aux exigences des salariés et de l'entreprise.

Ainsi, la durée du travail pour les temps complets a été réduite dès le mois d'octobre 1982 de 39h00 à 35h75 et ramenée à 35h00 en 1999.

Dans le même temps, afin de réduire la précarité, les parties signataires ont revalorisé à plusieurs reprises la base minimum d'embauche à temps partiel qui est passée de 24h00 à 30h00 de travail effectif soit 31h50 forfait pause inclus.

1 – Accès au temps partiels ou au temps complet

Les parties signataires conviennent que l'accès au temps partiels ou au temps complet est « ouvert » pour les hommes et les femmes qui le souhaitent dans le respect de l'organisation de l'entreprise.

Au 31 décembre 2010, le rapport de situation comparée confirme que le temps complet est accessible aux hommes et aux femmes ; en effet, sur les 73% de salariés à temps complets, 46% sont des femmes et 54% des hommes.

En revanche, les temps partiels qui représentent 27% des salariés sont majoritairement représentés par des femmes soit 87% pour la même période.

L'article 5-1 salariés à temps partiel de la convention collective carrefour hypermarchés stipule : « 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.

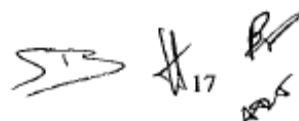
Dans le cas où cet avenant prévoirait une durée indéterminée, ils pourront, sur leur demande et sous réserve d'un préavis d'un mois minimum, bénéficier, de nouveau, d'un horaire de travail effectif à temps complet.

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 sous réserve d'un préavis 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 ».



Les parties signataires constatent que si le congé parental et le temps partiel sont, en droit ouverts aux hommes comme aux femmes au sein de l'entreprise, ce sont majoritairement les femmes qui sont concernés par ces dispositions.

Afin de valoriser ces mesures, l'entreprise s'engage dans sa communication interne sur l'égalité hommes femmes à mettre en valeur ses dispositions auprès des salariés de sexe masculin.

Afin de répondre aux besoins de mobilité des salariés et de l'entreprise, La direction a mis en place la bourse de l'emploi qui recense les postes disponibles dans le groupe carrefour en France.

Pour satisfaire à la demande des salariés qui souhaiteraient réduire ou augmenter leur base contractuelle, la direction s'engage à ce que les emplois disponibles, à temps partiels et à temps complets, soient publiés et actualisés dans la bourse de l'emploi.

2 – Les horaires individualisés

Au sein de notre entreprise, la population féminine est représentée par 57% de femmes.

Afin de mieux concilier la vie familiale de nos collaborateurs et de satisfaire nos clients, la direction et les partenaires sociaux ont créé, sur la base du volontariat de nos collaborateurs, une formule d'organisation de travail qui s'intitule « horaires îlots ».

- Les horaires îlots : l'article 3 de l'annexe 1 de la convention collective carrefour hypermarchés stipule :

«... l'organisation des horaires en îlots doit permettre d'offrir à chaque employé concerné la possibilité d'organiser lui-même ses horaires, en accord avec ses collègues, dans le cadre des plans de charge établis par le responsable du secteur.

Ainsi les salariés qui souhaitent légitimement bénéficier d'une plus grande souplesse dans la fixation de leurs horaires aux fins, notamment, de pouvoir mener avec plus de libertés leurs obligations familiales ou extra professionnelles, pourront se voir proposer, chaque fois que cela sera possible, l'organisation de leur travail en horaires îlots.

Les parties signataires souhaitent rappeler que cette organisation peut être mise en place dans tous les secteurs même si elle est particulièrement adaptée aux spécificités du secteur caisses. »

Parmi les 27% de salariés à temps partiels, dont la majorité est au secteur caisses, 62% des femmes ont choisi les horaires îlots.

- Le temps complet choisi : s'il est constaté d'avoir aujourd'hui une base minimum d'embauche temps partiel la mieux valorisée du secteur de la grande distribution, les organisations syndicales ont signé en 2008 et 2009 des dispositions relatives à l'organisation du travail, visant à réduire la précarité.

Le temps complet choisi baptisé à l'interne Poly-activité est applicable à l'ensemble des secteurs commerciaux et les caisses.

Ce dispositif d'organisation du travail concerne des salariés volontaires, sans distinction de sexe, ayant un contrat de travail à temps partiel au moins égal à 30 heures et qui souhaite bénéficier d'une revalorisation à 35 heures soit un temps complet.

A la lecture du rapport de situation comparée pour l'année 2011 sur les éléments 2010, nous constatons que 10% des salariés concernés, soit près de 1600 personnes, se sont portés volontaires pour bénéficier de ces dispositions.

 18

Une analyse plus fine nous permet de constater que parmi les 1600 collaborateurs ayant intégré ce dispositif, 92% concernait des femmes.

L'entreprise et les partenaires sociaux ont l'ambition, dans le cadre de cet accord, de faire progresser le nombre de salariés volontaires à la poly-activité.

Ainsi, il est convenu qu'une campagne de sensibilisation au plan national sera mise en place au sein des hypermarchés d'ici au terme de l'accord afin de sensibiliser toute la ligne hiérarchique à la réussite de cette organisation et d'inciter les hommes et les femmes qui pourraient être concernés à intégrer ce dispositif.

SIS H B
19
195

TITRE 6 : L'ARTICULATION ENTRE LA VIE PROFESSIONNELLE ET L'EXERCICE DE LA RESPONSABILITE FAMILIALE

A – Faciliter l'articulation vie professionnelle et vie personnelle

Les parties signataires conviennent qu'il faille remettre en cause les stéréotypes culturels sur l'image des hommes et des femmes face aux contraintes familiales.

La parentalité est une démarche importante au sein du groupe carrefour. En conséquence, afin de mieux concilier la vie professionnelle et la vie personnelle, l'entreprise s'engage à appliquer les mesures ci-après :

1 – Mesures liées à l'organisation des réunions

Afin de contribuer à harmoniser les temps de vie privée et professionnelle, Carrefour Hypermarchés privilégiera chaque fois que cela sera possible :

- Les réunions sous forme de vidéo conférences afin d'éviter les déplacements,
- Les réunions entre 9h et 19h.

2 – Mesures liées à la parentalité

Au cours des différentes négociations annuelles obligatoires, la direction et les partenaires sociaux ont signé des accords d'entreprises qui ont contribué à développer un socle social particulièrement développé sur les mesures liées à la parentalité.

Les parties signataires ont souhaité, dans cet accord, rappeler ces dispositions.

- Mise en place du CESU (chèque emploi service universel)

« Le CESU est un titre spécial de paiement à montant prédéterminé qui permet, dans le cadre de la réglementation du code du travail, de rémunérer les services à la personne de garde d'enfants, à domicile (baby-sitter, garde partagée à domicile) et hors du domicile (assistante maternelle agréée, structure d'accueil collectif, crèche, halte-garderie, jardin d'enfants, garderie périscolaire).

Le bénéfice du Chèque Emploi Service Universel est réservé aux salarié(e)s dont le contrat de travail n'est pas suspendu (congé parental, congé sabbatique, etc...) et remplissant les conditions cumulatives suivantes :

- avoir 1 an d'ancienneté au moment de la demande,*
- avoir 1 enfant à charge de moins de 3 ans ou un enfant handicapé de moins de 16 ans,*
- justifier de frais de garde liés à cet enfant.*

Le montant du CESU est de 260 euros maximum par an, avec une participation de l'employeur à hauteur de 50%, l'autre partie restant à la charge du salarié bénéficiaire.

Ce montant s'apprécie par foyer.

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

 20

Cette mesure entrera en vigueur à compter du 1er juillet 2012. Son application est conditionnée au maintien du dispositif légal d'exonération en vigueur à la date de signature du présent accord. »

- Absences parentales

L'article 4-3 de la convention collective carrefour hypermarchés stipule :

« 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.... »

De plus, il est précisé,

« ...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.

... 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. »

- Absences autorisées pour circonstance de famille

En complément des dispositions relatives à la convention de branche, l'article 4-2.1 sur les jours d'absence liés au mariage et au décès précise :

« 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, du 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. »

L'article 4-2.2, stipule les dispositions 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 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). »

- Favoriser le départ en congé à la même date pour les membres d'une même famille

Les mesures liées à la parentalité sont depuis de nombreuses années un des thèmes favoris de négociation de la direction et des partenaires sociaux.

Les parties signataires sensibles au bien être familial, réaffirment leur volonté de favoriser le départ en congé, à la même date, des membres d'une famille vivant sous le même toit.

C'est ainsi que dans son article 4-1.1 du titre 4 « Congés payés et absences », la convention collective prévoit que pour les magasins non saisonniers, « la direction 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 consécutifs pendant la période de vacances scolaires d'été. »

De même afin d'aider les familles monoparentales ou divorcées, la direction s'engage à positionner les congés des personnes concernées par les dispositions touchant aux 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.

L'harmonie de la vie de famille peut concerner également la solidarité familiale ; dès lors, les parties signataires ont souhaité, dans le cadre de cet accord, mettre en place des dispositions visant à mieux concilier la parentalité et la solidarité familiale.

- Congé de présence familiale

En complément des congés conventionnels de l'entreprise et des congés légaux, Carrefour hypermarchés disposera pour ses salariés, à compter de la mise en application du présent accord, d'un congé de présence familiale.

Ainsi, les salariés concernés pourront s'absenter pour faire face aux obligations familiales suivantes :

- o naissances multiples,
- o Enfants, conjoint ou parents handicapés,
- o Parents en fin de vie.

Signature et date : 22/06/12

Ce congé non rémunéré, devra être pris sur une période minimale de 1 mois et ne pourra excéder une année à compter du 1^{er} jour de mise en place. Il pourra éventuellement être accolé à un congé conventionnel.

Pendant la période de congé, les droits à congés payés seront suspendus et l'ancienneté du salarié sera suspendue.

Les salariés concernés doivent avoir une ancienneté minimale de 3 mois.

A l'issue du congé, le salarié retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

- Aide à la parentalité

Dans le cadre de la parentalité, certains événements de la vie nécessitent la prise d'une absence de très courte durée.

Afin de contribuer à harmoniser les temps de vie privée et professionnelle, carrefour hypermarchés s'engage à mettre en place des horaires aménagés à l'occasion de la rentrée scolaire : à ce titre, les salariés auront le droit de décaler leur prise de poste de façon à accompagner leurs enfants le jour de la rentrée des classes, sous réserve d'en informer son supérieur hiérarchique 15 jours à l'avance et dans la mesure où l'organisation du planning du service ou du rayon concerné le permet.

3 – Mesures liées à la maternité

L'accord d'entreprises carrefour hypermarchés prévoit des dispositions spécifiques qui permet de prendre en compte la période liée à la maternité.

- Aménagement du temps de travail et du poste de travail

Le paragraphe 4-5.1 de l'article 4-5 « Protection de la maternité et éducation des enfants » dispose que *« toute salariée dont l'état de grossesse est justifié par la production d'un certificat médical peut, à partir du 1^{er} jour du 4^{ème} mois de 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 »*.

De plus, *« 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. »*

De même, *« 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. »*

Concernant les visites prénatales, notre convention collective carrefour en son paragraphe 4-5.3 intitulé « Autorisation d'absences pour visites prénatales » précise que, *« 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. »*

Ainsi chaque fois qu'un salarié souhaitera bénéficier d'une absence relative à la visite prénatale, sa demande sera satisfaite.

Conformément aux dispositions conventionnelles en vigueur, un entretien sera organisé entre la salariée et son responsable hiérarchique afin d'évoquer les possibilités d'aménagement de son poste jusqu'à son départ en congé de maternité.

Enfin, compte tenu des contraintes imposées par les traitements, les salariées qui suivent une Procréation Médicalement Assistée pourront bénéficier d'un aménagement d'horaires pendant la durée de traitement.

La salariée formulera par écrit sa demande. Un justificatif d'absence sera remis à sa hiérarchie.

La direction s'engage à répondre favorablement à 100% des demandes des salariées concernées par la Procréation Médicalement Assistée.

4 – Mesures concernant les salariés bénéficiant d'un congé lié à la parentalité d'une durée supérieure à 1 an

Afin de conserver un lien avec l'entreprise, le salarié en congé parental dont la durée sera supérieure à 1 an restera destinataire des informations d'ordre général ou des changements d'organisation liés à l'exercice de son activité professionnelle.

S. 24 26

TITRE 7 : SENSIBILISER ET COMMUNIQUER

Les parties signataires conviennent que la réussite de l'accord égalité hommes femmes passe par l'atteinte des objectifs fixés et la bonne application de l'accord.

Conscient que l'ensemble des salariés de l'entreprise doivent s'approprier les mesures négociées, la direction s'engage à :

- Communiquer les dispositions de l'accord dès sa signature à l'ensemble de la ligne hiérarchique en participant aux comités ou réunions organisées par les directions opérationnelles ou fonctionnelles.
- Mettre en place une campagne de communication au travers d'une affiche reprenant les principales dispositions de l'accord afin d'informer l'ensemble des salariés.
- Créer un livret « Egalité hommes femmes » précisant les principales dispositions du présent accord.
- Valoriser les avancées réalisées chaque année en créant une communication dynamique mettant en avant :
 - Les bonnes pratiques visant à faire évoluer l'égalité hommes femmes au sein de l'entreprise,
 - Les réussites de l'année concernées.
- Nommer dans chaque établissement, dans le respect du volontariat, un pilote « Egalité hommes femmes » qui sera chargé d'animer et de recenser les mesures en faveur de l'égalité hommes femmes.
Ce pilote participera à la commission égalité hommes femmes de l'établissement.

Handwritten signatures and initials, including a large 'S' and 'H' with '25' below them, and a signature 'B.' with '2012' below it.

TITRE 8 : SUIVI DE L'ACCORD

A – Le rapport de situation comparée

Afin de vérifier l'évolution de l'égalité hommes femmes au sein de l'entreprise et le respect des engagements pris dans le cadre de cet accord, les parties signataires conviennent que la direction établira un rapport de situation comparée des hommes et des femmes conformément aux dispositions des articles L2323-57 et R 2323-12 du code du travail.

Ce rapport sera établi :

- Pour l'ensemble du périmètre hypermarchés,
- Par établissement ou mono sociétés.

Les parties signataires s'entendent pour dire que le rapport de situation comparée pour l'ensemble du périmètre hypermarché se substitue aux rapports égalités hommes des différentes sociétés juridiques des hypermarchés.

Ainsi c'est le rapport du périmètre hypermarché qui sera présenté et qui fera l'objet d'un avis motivé dans l'ensemble des comités centraux d'entreprises hypermarchés.

Le rapport de situation comparée permettra de :

- Faire un bilan sur l'ensemble du périmètre hypermarchés et des établissements ou mono sociétés concernées,
- Mesurer les écarts sur les indicateurs qui sont déterminés dans le cadre de l'accord,
- Suivre les actions menées par l'entreprise en faveur de l'égalité hommes femmes,
- Mettre en place des plans d'actions pour atteindre les objectifs fixés dans l'accord.

La direction établira un rapport de situation comparée annuel pour le périmètre hypermarchés et les établissements ou mono sociétés concernées. Les éléments de l'année N seront analysés au courant de l'année N+1.

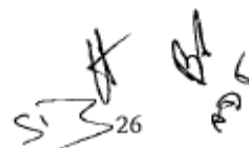
B – Les indicateurs de suivi

Les parties signataires conviennent que l'analyse du rapport de situation comparée sera réalisée sur tous les titres de l'accord grâce, notamment, au suivi des indicateurs ci-dessous :

- Répartition de l'effectif cadre niveau 7, 8 et plus par sexe.

1 – Les embauches

- Répartition des embauches :
 - par catégorie professionnelle, sexe, type de contrat (CDI, CDD),
- Suivi du nombre d'embauches en contrat d'apprentissage et de professionnalisation par sexe.
- Suivi du nombre d'actions de communication dans le cadre des relations écoles.



2 – La formation

- Répartition du nombre de salariés ayant bénéficié de formations par sexe et par catégorie professionnelle.
- Répartition du nombre d'heures de formation au 31/12 par sexe et par catégorie professionnelle.
- Répartition du nombre de salariés ayant bénéficié de formations e-learning par sexe.
- Répartition du nombre de salariés ayant bénéficié d'un abondement du DIF par sexe et par catégorie professionnelle.
- Répartition du nombre de salariés ayant bénéficié de formations au retour d'un congé supérieur à 1 an (maladie, événement familial, congé sans solde, congé individuel de formation) par sexe et par catégorie professionnelle.

3 – La promotion professionnelle

- Répartition du nombre de salariés promus par sexe et par catégorie professionnelle.
- Durée moyenne entre deux promotions par sexe.
- Répartition du nombre d'entretiens de seconde partie de carrière par sexe et par catégorie professionnelle.
- Répartition du nombre de salariés promus à des fonctions d'encadrement et décisionnelles par sexe (cadres niveau 7 et plus).

4 – La rémunération effective

- Eventail des rémunérations par sexe et par catégorie professionnelle.
- Répartition des rémunérations mensuelles moyennes par catégorie professionnelle, par niveau et par sexe.
- Rémunération moyenne par sexe toute population confondue.
- Nombre de femmes dans les 10 plus hautes rémunérations.

5 – Les conditions de travail

- Répartition du nombre de salariés à temps complets et à temps partiels par sexe et par catégorie professionnelle.
- Répartition du nombre de salariés ayant choisi de bénéficier de la poly activité par sexe et par catégorie professionnelle.
- Répartition du nombre de salariés à temps partiels ayant repris un temps complet par sexe et par catégorie professionnelle.
- Répartition de nombre de salariés à temps partiels par sexe et par catégorie professionnelle dont la base contrat est :
 - Supérieure ou égale à 30 heures,
 - Inférieure à 30 heures.
- Répartition du nombre de salariés à temps partiels seniors par sexe et par catégorie professionnelle.
- Répartition du nombre de salariés de moins de 25 ans par sexe et par catégorie professionnelle.

6 – Articulation entre la vie professionnelle et l'exercice de la responsabilité familiale

- Nombre de jours de congés de paternité pris par rapport au nombre de jours théoriques.
- Nombre de jours de congés de maternité ou d'adoption.
- Existence d'un complément de salaire versé par l'employeur pour le congé de paternité et de maternité.

SS²⁷ *R* *as*

- Répartition du nombre de jours d'absences parentales par catégorie professionnelle et par sexe.
- Nombre de salariés ayant bénéficié d'un congé de présence familiale d'une durée maximum d'1 an par catégorie professionnelle et par sexe.

C – Suivi de l'accord

Les parties signataires rappellent que les engagements pris dans le cadre de l'accord égalité hommes femmes s'appuient sur l'analyse du rapport de situation comparée et sur les réflexions des membres de la commission nationale égalité hommes femmes, laquelle se substitue aux commissions égalité professionnelle hommes femmes constituées dans le cadre des comités centraux d'entreprise des différentes sociétés d'hypermarchés.

1 – La commission nationale égalité hommes femmes

Cette commission est composée de :

- 4 membres par organisation syndicale représentative au niveau national au sein de l'entreprise.
- 1 membre de la direction nationale.

Cette commission se réunit une fois par an afin que lui soit présenté le rapport annuel de situation comparée et le suivi des actions menées sur la période concernée.

Le rapport de situation comparée est établi et présenté le 30 septembre de chaque année au plus tard aux membres de la commission nationale.

Un avis motivé sera établi par deux membres de la commission nationale qui seront désignés par les membres de la commission nationale en début de réunion.

Cet avis sera remis à la direction qui s'engage à le communiquer aux membres des différents comités centraux d'entreprises hypermarchés dans le cadre de la présentation du rapport de situation comparée.

2 – La commission égalité hommes femmes au sein des établissements ou mono sociétés

Au sein des établissements ou des sociétés dont l'effectif est supérieur à 200 salariés, une commission égalité hommes femmes sera mise en place.

Cette commission sera composée de membres des établissements ou sociétés concernées conformément aux dispositions légales et du pilote égalité hommes femmes.

Cette commission se réunit une fois par an afin que lui soit présenté le rapport annuel de situation comparée de l'établissement ou de la mono société et le suivi des actions menées sur la période concernée.

Un avis motivé sera établi par les membres de la commission égalité hommes femmes.

Cet avis sera communiqué aux membres du comité d'établissement ou d'entreprise dans le cadre de la présentation du rapport de situation comparée.

53 28 26 29 6

TITRE 9 : DISPOSITIONS FINALES

Chapitre 1 – Conditions de validité de l'accord

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

Chapitre 2 - Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour la durée de trois exercices annuels. Il prendra effet à compter du 1er janvier 2012 et prendra fin le 31 décembre 2014.

Chapitre 3 - Date d'entrée en application

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

Chapitre 4 - Révision

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

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

Elle doit être notifiée, par lettre recommandée avec avis de réception aux autres signataires ainsi qu'à l'ensemble des organisations syndicales représentatives non signataires.

Tout signataire introduisant une demande de révision doit l'accompagner d'un projet sur les points révisés.

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

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

Chapitre 5 - Dénonciation

L'accord pourra être modifié selon le dispositif prévu à l'article L.2222-5 du Code du travail. Il pourra également être dénoncé à tout moment, soit par la Direction de l'Entreprise, soit par l'ensemble des organisations syndicales signataires.

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

Chapitre 6 - Adhésion

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

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

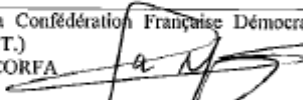



Un exemplaire signé du présent accord sera remis à chaque organisation syndicale représentative au niveau du groupe de sociétés relevant de la convention collective d'entreprises CARREFOUR. Le présent accord sera diffusé dès sa signature dans l'ensemble des établissements concernés.

Conformément à la loi, le présent accord sera déposé en deux exemplaires à la Direction départementale du travail et de l'emploi et de la formation professionnelle d'Evry (un exemplaire original signé par courrier et un exemplaire par courrier électronique), ainsi qu'un exemplaire au Conseil des prud'hommes d'Evry.

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

Fait à Evry, le 18 mai 2012

Pour la Direction,
Stéphane BURON

Pour la Confédération Française Démocratique Du Travail (C.F.D.T.) Serge CORFA	
Pour Le Syndicat National C.F.E.-CGC de l'Encadrement du groupe Carrefour (SNEC C.F.E.-C.G.C. Agro), Gérard BASNIER	
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 (F.G.T.A. / F.O.) André-Denis TERZO	

NEGOCIATIONS ANNUELLES OBLIGATOIRES 2012 - Evolupro

Extrait de l'accord d'entreprise NAO du 9 mars 2012

- Article 3-1 : Evolupro

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

Souhaitant poursuivre son engagement dans la lutte contre les inégalités à toutes les étapes du parcours professionnel et compte tenu de l'engouement des salariés en faveur de ce dispositif de formation (667 salariés ont pu bénéficier de cette formation à ce jour), la Direction s'engage à reconduire la formation EVOLUPRO pour l'année 2012 et à la mettre en place dans 70 magasins.

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

- Une formation rémunérée qui s'effectuera pendant le temps de travail,
- Les frais de déplacements et de repas pris en charge par l'entreprise dans le respect de la procédure de déplacement de l'entreprise,
- Un lieu de formation en dehors des magasins.

TITRE 9 – DROIT SYNDICAL ET INSTITUTIONS REPRESENTATIVES DU PERSONNEL

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	273
9-1.4.1.2 ORGANISATION DE LA REUNION PREPARATOIRE A LA REUNION PARITAIRE	273
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

CONVENTION COLLECTIVE D'ENTREPRISE CARREFOUR
Réactualisée Juillet 2012

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 SALARIES 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

TITRE 9 – DROIT SYNDICAL ET INSTITUTIONS REPRESENTATIVES DU PERSONNEL

ARTICLE 9-1 Droit syndical

9-1.1 Champ d'application

Relèvent du champ d'application du présent Titre 9 les sociétés CARREFOUR ; CARREFOUR Hypermarchés SAS; SOGARA France ; CARCOOP France; GML France; CARREFOUR Marchandises Internationales ; CARREFOUR Management ; CARREFOUR Europe ; CARREFOUR Formation Hypermarchés France ; Société Nouvelle Sogara ; La Ciotat Distribution ; Perpignan Distribution ; CONTINENT 2001 ; Société Riomoise de distribution, HYPARLO

Les dispositions du présent Titre 9 sont applicables aux salariés exerçant un ou plusieurs mandats nationaux, syndical ou électif, ou participant à une instance représentative ou à une réunion au niveau national.

9-1.2 Délégué National Hypermarchés

9-1.2.1 Conditions de désignation

Chaque organisation syndicale représentative au niveau du groupe de sociétés relevant de la convention collective d'entreprise CARREFOUR peut désigner un Délégué National Hypermarchés en sus des Délégués syndicaux centraux.

Les Délégués Nationaux Hypermarchés ont pour vocation de représenter leur syndicat ou section syndicale dans les sociétés relevant du champ d'application du présent Titre 9 et de négocier et signer des accords applicables à ce groupe de sociétés.

Il est rappelé que les Délégués Nationaux Hypermarchés bénéficient du même régime de protection lié à leur mandat que les Délégués Syndicaux Centraux et peuvent accéder à l'ensemble des établissements de l'ensemble des sociétés entrant dans le champ d'application du présent Titre 9.

9-1.2.2 Crédit d'heures

Les Délégués Nationaux Hypermarchés bénéficient d'un crédit spécifique d'heures de délégation mensuel de 45 heures.

9-1.2.3 Dispense totale de présence

A titre exceptionnel, et pour les Délégués Nationaux Hypermarchés qui en feraient la demande, il peut être, par avenant au contrat de travail, organisé une dispense totale de présence dans l'emploi.

Dans ce cas, l'organisation syndicale à laquelle appartient le Délégué National Hypermarchés adresse une demande préalable, en ce sens, à la Direction des Relations Sociales.

Les Délégués choisissant ce dispositif percevront la rémunération attachée à leur contrat de travail.

Cette dispense totale de présence dans l'emploi est instituée afin de permettre au Délégué National Hypermarchés, qui en fait la demande, de disposer du temps nécessaire pour exercer :

- sa mission de Délégué National Hypermarchés,

- les missions relatives à tout autre mandat dont le Délégué National Hypermarchés serait titulaire au sein ou à l'extérieur de l'entreprise.

Ainsi, le contingent mensuel d'heures payées, résultant de missions ou mandats désignatifs ou représentatifs, est compris dans la rémunération perçue par le Délégué National Hypermarchés sans pouvoir faire l'objet d'aucune demande d'indemnisation supplémentaire.

Le système de dispense totale de présence dans l'emploi ne saurait avoir pour effet de restreindre pour le Délégué l'accès à l'établissement auquel il est attaché.

Le Délégué National Hypermarchés peut renoncer à tout moment au bénéfice de cette disposition.

Il en informe alors par lettre recommandée avec accusé de réception la Direction des Relations sociales, ainsi que l'organisation syndicale qu'il représente.

Dans ce cas, il revient de plein droit au dispositif prévu 9-1.2 du présent Titre 9.

9-1.2.4 Frais de déplacement

Les frais de déplacement du Délégué National Hypermarchés devant être pris en charge (légalement ou conventionnellement) par son établissement d'origine, seront payés par ce dernier et refacturés à la Direction des Relations Sociales, conformément aux dispositions de 9-1.5.1 du présent Titre 9.

9-1.2.5 Communication

Les Délégués Nationaux Hypermarchés seront destinataires de l'ensemble des ordres du jour, procès-verbaux ou comptes-rendus des réunions paritaires, commissions obligatoires, CCE, négociations.

9-1.3 Le délégué national adjoint

Compte tenu de la volumétrie du périmètre des sociétés entrant dans le champ d'application du présent Titre 9, la direction de Carrefour Hypermarchés et les partenaires sociaux conviennent d'adjoindre au Délégué National Hypermarchés, un Délégué National Adjoint.

Chaque organisation syndicale représentative au niveau du périmètre de sociétés entrant dans le champ d'application présent Titre 9 peut désigner un Délégué National Adjoint en sus des Délégués Nationaux Hypermarchés.

Les Délégués Nationaux Adjoints pourront représenter leur syndicat ou section syndicale dans les sociétés relevant du champ d'application présent Titre 9, ou négocier des accords applicables à ce groupe de sociétés, mais la signature de ces accords restera la prérogative des seuls Délégués Nationaux Hypermarchés.

Les Délégués Nationaux Adjoints bénéficient d'un crédit spécifique d'heures de délégation mensuel de 35 heures.

Il est rappelé que les Délégués Nationaux Hypermarchés Adjoints bénéficient du même régime de protection lié à leur mandat que les Délégués Syndicaux Centraux.

Ce contingent mensuel d'heures payées, est compris dans la rémunération perçue par le Délégué National Hypermarché Adjoint sans pouvoir faire l'objet d'aucune demande d'indemnisation supplémentaire.

9-1.4 Réunions paritaires

Le présent 9-1.4 définit les règles d'organisation liées aux négociations annuelles obligatoires.

9-1.4.1 Réunions paritaires annuelles

Le présent 9-1.4.1 concerne toutes les entreprises relevant du champ d'application du « présent Titre 9 ».

9-1.4.1.1 Organisation de la réunion paritaire

Les parties signataires conviennent de se rapprocher une fois par an, en vue d'examiner le niveau de rémunération ainsi que les dispositions propres aux accords collectifs en vigueur dans les sociétés concernées et, éventuellement, de conclure un accord.

Cette rencontre aura lieu à l'initiative de la Direction des Relations Sociales au cours du premier trimestre de l'année et s'organisera autour de trois réunions.

Dans le cadre de cette réunion, il est convenu que la 1^{ère} réunion sera consacrée à la présentation des données économiques et à la fixation du calendrier de négociation.

Lors des deux premières réunions, chaque délégation syndicale comprendra un maximum de quatre membres au total dont le Délégué National Hypermarchés et dont, éventuellement, le Secrétaire fédéral.

Lors de la troisième réunion, chaque délégation syndicale sera composée d'un maximum de dix membres au total dont le Délégué National Hypermarchés et dont, éventuellement, le Secrétaire fédéral.

Pour chacune des réunions, la délégation ne pourra comporter plus d'un membre par établissement.

La liste des participants invités devra être communiquée à la Direction des Relations Sociales au moins quinze jours à l'avance. Chaque participant devra informer la Direction de son établissement dans les mêmes délais.

Les frais de transport et de séjour des délégués seront indemnisés conformément aux dispositions du 9-1.5 du Titre 9.

A l'exception du Secrétaire fédéral, la délégation syndicale sera exclusivement composée de membres appartenant à un établissement d'une société entrant dans le champ d'application du présent du Titre 9.

Les absences nécessitées par l'assistance à la réunion paritaire dans les limites fixées ci-dessus seront considérées comme temps de travail et n'entraîneront aucune réduction de salaire tel que prévu au 9-1.5 du Titre 9.

9-1.4.1.2 Organisation de la réunion préparatoire à la réunion paritaire.

En vue de faciliter, à l'ensemble des Organisations syndicales représentatives intéressées, la préparation de la réunion paritaire annuelle, les entreprises entrant dans le champ d'application du présent Titre 9 acceptent de prendre en charge, dans les conditions ci-après définies, les frais de transport et de séjour des délégués amenés à participer à une réunion préparatoire préalable de trois journées consécutives maximum tenue à la diligence de chacune des Organisations syndicales.

La réunion préparatoire préalable à la réunion paritaire pourra se tenir à une date fixée par l'Organisation syndicale à l'exclusion des samedis et veilles de jours fériés. La date retenue devra être

communiquée à la Direction des Relations Sociales au moins quinze jours à l'avance. Chaque participant devra informer la direction de son établissement dans les mêmes délais.

Les frais de transport des délégués seront indemnisés conformément aux dispositions de 9-1.5.1 du Titre 9, à raison d'un délégué par établissement où l'Organisation syndicale est représentée par un délégué syndical.

Les autres frais tels que ceux liés aux repas, aux séjours, à la location de salle seront remboursés par la Direction du magasin à l'Organisation syndicale à laquelle est rattaché le délégué sur présentation d'une facture émanant de cette Organisation syndicale dans la limite de 110 euros par journée et par participant (Délégué Syndical, Délégué Syndical Central, Délégué National Hypermarchés et Délégué National Hypermarché Adjoint exclusivement).

Sur présentation du justificatif, le directeur de magasin doit procéder au remboursement dans les 30 jours.

A titre exceptionnel et en absence du délégué syndical à cette réunion, un représentant du personnel du magasin concerné peut être mandaté pour participer à cette réunion, dans les mêmes conditions de prise en charge que le délégué syndical.

Les deux premières journées d'absence nécessitées par l'assistance à la réunion préparatoire préalable, dans la limite d'un participant par établissement (hors Délégué Syndical Central) et par Organisation syndicale représentée, seront considérées comme temps de travail et n'entraîneront aucune réduction de salaire tel que prévu au 9-1.5 du Titre 9. Pour les salariés bénéficiant d'une rémunération variable, le calcul sera fait conformément aux dispositions de 2-5.5 du Titre 2 de la convention collective d'entreprise Carrefour.

La participation à une éventuelle troisième journée n'entraîne pas le maintien du salaire correspondant par l'entreprise. Le salarié peut le cas échéant utiliser ses heures de délégation.

9-1.4.1.3 Réunion consécutive à la paritaire

En vue de permettre aux organisations syndicales représentatives intéressées d'apporter à leurs délégués syndicaux des explications techniques et de déterminer une position à la suite des propositions définitives de la Direction, il est convenu ce qui suit :

L'organisation syndicale réunit, pendant une journée, à son initiative, ses Délégués Syndicaux d'établissement, ses Délégués Syndicaux Centraux, le Délégué National Hypermarchés et le Délégué National Hypermarché Adjoint. En absence du délégué syndical à cette réunion, un représentant du personnel du magasin concerné peut le remplacer pour participer à cette réunion.

Chaque participant devra informer la Direction de son établissement au moins 7 jours avant la tenue de la réunion.

L'entreprise prend en charge les frais de déplacement et le déjeuner sur la base de la note de service Carrefour en vigueur. La participation à cette réunion sera considérée comme temps de travail et n'entraînera aucune réduction de salaire tel que prévu au 9-1.5 du Titre 9.

9-1.5 Moyens mis à la disposition des organisations syndicales

Ces dispositions ont pour objet de favoriser l'exercice de leur mandat par les représentants désignés ou élus.

9-1.5.1 Remboursement des frais de transport et de séjour

Le remboursement des frais de transport et de séjour des membres de la délégation syndicale se fera par la Direction de leur magasin sur la base de la « procédure voyages et déplacements » en vigueur, jointe en annexe et sous réserve du respect des conditions de réservation prévues aux termes de cette procédure, applicable à tous les salariés de l'entreprise.

Pour les trajets de plus de 400 kilomètres aller le remboursement des frais d'avion en classe économique pourra intervenir sur justificatif. Les réservations de billets d'avion ou de train seront effectuées et payées par la Direction du magasin.

Lorsque, au regard des horaires de la réunion, le repas est nécessaire, celui-ci sera organisé par la direction qui en assumera les frais et en informera les délégations syndicales.

Dans cette hypothèse, il ne sera pas donné lieu au remboursement de frais de repas pris en dehors de ce cadre.

9-1.5.2 Avance permanente sur frais

Principe : Il peut être attribué une avance permanente sur frais pour les élus ou représentants syndicaux amenés à se déplacer régulièrement aux réunions nationales :

- Délégués Nationaux Hypermarchés
- Délégués Nationaux Hypermarchés Adjoint
- Délégués syndicaux centraux
- Membre d'un Comité central d'entreprise (Titulaire- Suppléant – Représentant syndical)

Le montant de cette avance varie dans les conditions suivantes :

- Délégués Nationaux Hypermarchés : 1500 Euros
- Délégués Nationaux Hypermarchés Adjoint : 1 000 Euros
- Délégués syndicaux centraux : 500 Euros
- Membre d'un Comité central d'entreprise : 400 Euros

Les bénéficiaires doivent justifier de leur appartenance à l'une des catégories ci-dessus.

En cas de multi- mandats, le montant le plus avantageux est attribué.

Une fois l'avance versée, la gestion des frais de déplacement (réservations – procédure de remboursement des notes de frais,..) se fait comme précédemment indiqué.

Cette avance permanente, attribuée en une seule fois, est récupérable en cas de perte de mandat (y compris en cas de rupture du contrat de travail)

Le salarié concerné par la procédure d'attribution de l'avance permanente doit donner son accord écrit pour l'obtention de l'avance.

9-1.5.3 Temps de déplacement

Les dispositions de 9-1.5.3 et 9-1.5.4 s'appliquent aux employés ou agents de maîtrise se rendant à une réunion organisée à l'initiative de la Direction Exécutive Hypermarchés France, dans le cadre de leur mission.

9-1.5.3.1 Forfait de déplacement

Le temps de déplacement des représentants employés ou agents de maîtrise, y compris les Délégués Nationaux Hypermarchés appartenant à ces catégories, sera indemnisé selon le régime forfaitaire suivant :

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

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

9-1.5.3.2 Modalités de rémunération du forfait

La rémunération forfaitaire dont il est fait état aux alinéas précédents 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 peut être, au choix du salarié :

- soit payé en forfait déplacement aux conditions définies au présent paragraphe,
- soit récupéré : lorsque le nombre d'heures atteint la base journalière du contrat de travail (base contractuelle horaire hebdomadaire divisée par cinq), les heures récupérées rentrent alors dans le décompte de l'horaire hebdomadaire (cette récupération doit être prise dans la période de référence annuelle).

9-1.5.3.3 Modalités de couverture en cas de déplacement

Dans le cadre d'un déplacement professionnel avec véhicule personnel à l'initiative de la direction ou dans le cadre de ses attributions, tout collaborateur, quelque soit son statut ou son niveau hiérarchique, bénéficie, d'une couverture « Assurance Déplacements Professionnels ».

Ainsi, avant chaque déplacement, il devra se munir de l'attestation d'assurance « Déplacements Professionnels avec véhicule personnel » et faire signer à son responsable hiérarchique « l'autorisation de déplacement professionnel avec véhicule personnel » jointe en annexe.

9-1.5.4 Temps de réunion

Le temps de réunion est décompté selon le régime forfaitaire suivant :

7 heures pour la journée, indépendamment du nombre ou de la durée des réunions.

Ces forfaits s'entendent quels que soient les éventuels temps de pause, de repas et quelle que soit la base contrat du salarié concerné.

9-1.6 Moyens matériels

9-1.6.1 Organisations syndicales

Dans le cadre de son fonctionnement, chaque organisation syndicale représentative au sein de l'ensemble des sociétés entrant dans le champ d'application du présent Titre 9.

se voit attribuer un budget de 2000 euros, pour une période de 4 ans qui couvrira l'ensemble des dépenses de fonctionnement telles que, par exemple :

- ordinateur portable,
- imprimante jet d'encre,
- télécopieur (fax)
- scanner
- téléphone
- accès internet,
- ...

Au terme de cette période, soit du 1^{er} janvier 2009 au 31 décembre 2012, si les organisations syndicales souhaitent renouveler ce matériel, un nouveau budget de 2000 euros leur sera alloué pour une nouvelle période de 4 ans.

Le matériel ainsi acquis, reste la propriété de l'organisation syndicale.

Les produits consommables (papier, recharges encres...) et coûts liés aux communications téléphoniques (fax, téléphone....) restent à la charge de chaque organisation syndicale.

9-1.6.2 Secrétaire du CCE

Dans le cadre du précédent accord, les secrétaires de CCE qui le souhaitent, pouvaient bénéficier d'un ordinateur portable muni d'un lecteur CD-ROM et des logiciels Word et Excel.

Les secrétaires de CCE ont la possibilité, s'ils le souhaitent, de renouveler, tous les 4 ans, l'ordinateur portable que l'entreprise leur a confié. Dans ce cas, ils doivent restituer le matériel.

Chaque Secrétaire reste responsable de son matériel informatique, pendant la durée de son mandat (ce matériel suit la procédure de suivi de matériel informatique de la Direction Exécutive Hypermarchés France) ; il reste l'entière propriété de Carrefour.

En cas de perte du mandat, l'ancien Secrétaire devra restituer ce matériel à la Direction des Relations Sociales.

9-1.7 Moyens financiers

Il est créé un budget par lequel l'entreprise contribue à la concertation sociale.

9-1.7.1 Montant

Chaque organisation syndicale représentative pourra bénéficier d'une dotation calculée sur la base du nombre de représentants titulaires élus aux comités d'établissements qu'elle obtient lors des élections professionnelles dans les entreprises entrant dans le champ d'application du présent accord.

Le montant de cette dotation s'élève à 80 € par an et par élu titulaire des comités d'établissements.

Cette dotation est calculée en fonction du nombre d'élus titulaires aux comités d'établissements par organisation syndicale sur la base des effectifs constatés au 31/12 de l'année précédente.

En tout état de cause, le montant de la dotation allouée à chaque organisation syndicale ne peut être inférieur à 2000 € pour une année.

9-1.7.2 Utilisation

La dotation prévue au 9-1.7.1 ci-dessus permettra notamment de privilégier le financement des actions de formation organisées soit par des centres rattachés à des organisations syndicales de salariés reconnues représentatives sur le plan national, soit par des instituts spécialisés agréés, ainsi que les dépenses éventuelles liés aux frais de repas, de séjour et de transport des salariés bénéficiant d'une de ces actions de formation.

Chaque organisation syndicale bénéficiaire des dispositions du présent article s'engage à développer la formation économique, sociale et syndicale.

En janvier, la dotation totale telle que prévue au 9-1.7.1 ci-dessus, est versée à la Fédération nationale de l'organisation syndicale à laquelle est rattaché chaque Délégué National Hypermarchés.

La gestion de la dotation ainsi que le choix des bénéficiaires des actions de formation sont confiés à ces Fédérations nationales.

Les dispositions du présent 9-1.7 sont applicables à compter du 1^{er} janvier 2009.

9-1.8 Fonctionnement des comités centraux d'entreprises

9-1.8.1 Réunions ordinaires

Le Comité Central d'Entreprise se réunit une fois par semestre civil à la diligence de son Président.

La délégation salariale au Comité Central d'Entreprise peut, à la diligence de son Secrétaire tenir une réunion préparatoire.

Elle se tiendra soit l'après-midi précédant le jour prévu de la réunion ordinaire soit le matin même, et comme pour celle-ci, elle n'entraînera pas de perte de salaire tel que prévu au 9-1.5 du Titre 9.

Les frais de déplacement et les frais d'hébergement des membres élus du CCE et des représentants syndicaux au CCE sont réglés, sur justificatif, par la Direction des établissements, conformément aux dispositions de 9-1.5.1 du Titre 9.

9-1.8.2 Réunions extraordinaires

Le Comité Central d'Entreprise peut se réunir en réunion extraordinaire à la diligence de son Président.

La délégation salariale au Comité Central d'Entreprise peut, à la diligence de son Secrétaire tenir une réunion préparatoire dans la limite de deux réunions par semestre civil.

Elle se tiendra soit l'après-midi précédant le jour prévu de la réunion extraordinaire soit le matin même, et comme pour celle-ci, elle n'entraînera pas de perte de salaire tel que prévu au 9-1.5 du Titre 9.

Dans ce cas, les frais de déplacement et les frais d'hébergement des membres élus ainsi que des représentants syndicaux au CCE sont réglés, sur justificatif, par la Direction des établissements, conformément aux dispositions de 9-1.5.1 du Titre 9.

Comme pour la réunion ordinaire, le temps passé à la réunion extraordinaire n'entraînera pas de perte de salaire tel que prévu au 9-1.5 du Titre 9.

9-1.8.3 Commissions obligatoires

Conformément aux dispositions légales, les commissions obligatoires sont mises en place dans les Comités centraux respectifs.

Les modalités de fonctionnement des commissions mises en place par le Comité central d'entreprise sont arrêtées pour chaque commission par accord entre le Comité et son Président.

Les frais de déplacement et les frais d'hébergement des membres de ces commissions sont réglés, sur justificatif, par la Direction des établissements conformément aux dispositions de 9-1.5.1 du Titre 9.

Comme pour les réunions plénières, le temps passé en Commission n'entraînera pas de perte de salaire tel que prévu au 9-1.5 du Titre 9.

9-1.8.4 Commissions facultatives

Pour les commissions préconisées par la Direction, le temps passé en commission n'entraînera pas de perte de salaire tel que prévu au 9-1.5 du Titre 9.

Dans les autres cas, les frais de déplacement et les frais d'hébergement des membres de ces Commissions sont réglés sur justificatif par leur comité d'établissement sur son budget de fonctionnement.

9-1.8.5 Crédit d'heures de délégation du Secrétaire du CCE

Chaque secrétaire du CCE bénéficie d'un crédit d'heures mensuel de délégation équivalent à :

- 5 heures pour moins de 10 magasins représentés au CCE,
- 10 heures de 10 à 29 magasins représentés au CCE,
- 15 heures de 30 à 49 magasins représentés au CCE,
- 20 heures de 50 à 79 magasins représentés au CCE,
- 30 heures au-delà de 80 magasins représentés au CCE.

9-1.9 Commissions

9-1.9.1 Dispositions communes

Les frais de déplacement et les frais d'hébergement des membres de ces commissions sont réglés, sur justificatif, par la Direction des établissements conformément aux dispositions de 9-1.5.1 du Titre 9.

Le temps passé en commissions n'entraînera pas de perte de salaire tel que prévu au 9-1.5 du Titre 9.

A l'issue de chaque commission nationale à l'exception de la commission solidarité et de la commission emploi, un compte rendu et un ordre du jour seront établis par la direction des relations sociales. Toute modification dans la composition de la délégation devra être notifiée à la Direction.

9-1.9.2 Commission nationale « santé et sécurité au travail »

Il a été créé pour les années 2007 et 2008, dans le cadre de l'accord de droit syndical, une Commission Nationale «santé et sécurité au travail».

La Commission Nationale « Santé et sécurité au travail » est prorogée pour une durée indéterminée.

Son rôle consiste à participer à l'analyse et à l'évaluation des risques professionnels dans les hypermarchés ainsi qu'à la définition et à la proposition des mesures de prévention à mettre en œuvre.

Cette commission n'a pas pour effet de se substituer aux prérogatives des C.H.S.C.T. de l'ensemble des établissements ou sièges.

Cette commission est réunie à l'initiative de la Direction au moins 4 fois par année civile.

Dans un souci d'efficacité, la délégation de chaque Organisation syndicale sera composée de 3 membres désignés par le Délégué National Hypermarchés.

Ces membres bénéficieront d'un crédit d'heures mensuel spécifique de 5 heures.

Dans le cadre du dialogue social et dans un souci de protection de ses salariés, la direction de Carrefour Hypermarchés abondera le crédit d'heures mensuel des membres élus du CHSCT de chaque établissement de 5 heures par mois.

Le directeur de chaque magasin devra, dans le cadre d'un C.H.S.C.T. faire une synthèse des points qui ont été abordés lors de la Commission Nationale « Santé et sécurité au travail ».

9-1.9.3 Commission nationale « égalité professionnelle hommes/ femmes »

Il a été créé pour les années 2007 et 2008, dans le cadre de l'accord de droit syndical, une Commission Nationale «égalité professionnelle hommes - femmes».

Cette commission est reconduite, dans le cadre du présent Titre 9, à compter du 1^{er} janvier 2009 et prendra fin le 31 décembre 2011 au terme de l'accord d'entreprise sur l'Egalité Professionnelle Hommes – Femmes du 17 novembre 2008.

La Commission Nationale « Egalité Hommes/Femmes » se substitue aux Commissions « Egalité professionnelle Hommes/Femmes » constituées dans le cadre des Comités Centraux d'Entreprise des différentes sociétés d'Hypermarchés Carrefour.

Son rôle consiste à suivre les progrès réalisés en matière d'égalité professionnelle entre les Femmes et les Hommes, notamment sur les thèmes suivants :

- Accès à l'emploi et à la formation professionnelle,

- Evolution des carrières,
- Garantie de niveaux de rémunération équivalents et égalité de traitement des temps partiels et temps complets,
- Accompagnement de la féminisation de l'emploi par l'amélioration des conditions de travail et l'adaptation des structures de vie professionnelles.

Cette Commission est réunie à l'initiative de la Direction au moins 1 fois par année civile.

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

Cette Commission s'appuiera, notamment, sur le rapport annuel « Egalité professionnelle Hommes/Femmes » de l'ensemble du périmètre Hypermarchés .

Toutefois, chaque Comité Central d'Entreprise sera informé et donnera un avis motivé sur les données propres à sa société juridique.

Cette commission a été renouvelée du 1 ^{er} janvier 2012 au 31 décembre 2014 dans le cadre de l'accord d'entreprises sur l'égalité professionnelle hommes-femmes du 18 mai 2012 – Titre 8 Article C1 (p265)
--

9-1.9.4 Commission nationale « emploi »

Il a été créé pour les années 2007 et 2008, dans le cadre de l'accord de droit syndical, une Commission Nationale «Emploi».

Cette commission est reconduite, dans le cadre du présent accord, à compter du 1^{er} janvier 2009 et prendra fin le 31 décembre 2011.

Son rôle consiste à anticiper et suivre les projets liés à la G.P.E.C., améliorer le dialogue social et annoncer les évolutions en matière d'emploi ou d'organisation du travail au sein de Carrefour Hypermarchés.

Cette commission est réunie à l'initiative de la Direction au moins 4 fois par année civile.

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

9-1.9.5 Commission nationale « formation »

Il a été créé pour l'année 2008, dans le cadre des NAO, une Commission Nationale «Formation ».

Cette commission est reconduite, dans le cadre du présent accord, à compter du 1^{er} janvier 2009 et prendra fin le 31 décembre 2011.

Son rôle consiste à assurer une application homogène des outils de formation au sein des hypermarchés ainsi qu'à définir et à proposer des mesures à mettre en œuvre dans ce domaine.

Cette commission est réunie à l'initiative de la Direction au moins 4 fois par année civile.

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

9-1.9.6 Commission « solidarité »

Il a été créé, dans le cadre des NAO, une Commission Nationale «Solidarité » à durée indéterminée.

Cette commission, a pour rôle est d'étudier les dossiers de salariés de Carrefour en difficulté passagère en raisons de graves problèmes financiers liés à des facteurs personnels ou extérieurs (catastrophes naturelles, décès, maladies ...) et de gérer le fonds de solidarité défini à l'article 8-2 de la Convention Collective d'entreprise Carrefour.

Cette commission est réunie à l'initiative de la Direction au moins 1 fois par trimestre. Cependant, si le nombre de dossiers transmis s'avère trop important, une réunion exceptionnelle pourra être déclenchée à l'initiative de la Direction.

Dans un souci d'efficacité, la délégation de chaque Organisation syndicale sera composée de 1 membre titulaire et 1 membre suppléant pour remplacer le titulaire absent, désigné par le Délégué National Hypermarchés, pour la durée du présent Titre 9.

9-1.9.7 Commission nationale « mission handicap »

Il a été créé, dans le cadre de l'accord Mission Handicap du 22 février 2008, une Commission Nationale «Mission Handicap».

Cette commission a pris effet au 1^{er} janvier 2008 et prendra fin le 31 décembre 2011 au terme de l'accord d'entreprise « Mission Handicap ».

Son rôle est de veiller à l'application des engagements contractuels pris par Carrefour dans le cadre de l'accord « Mission Handicap ».

Cette Commission est réunie à l'initiative de la Direction au moins 4 fois par année civile.

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

Cette commission a été renouvelée du 1^{er} janvier 2011 au 31 décembre 2013 dans le cadre de l'accord d'entreprises Mission Handicap du 11 février 2011 – Article 6-1 (page 206)

9-1.9.8 Commission prévoyance

Il a été créé, dans le cadre des NAO, une Commission Nationale «Prévoyance » à durée indéterminée.

Son rôle est d'assurer une bonne information et un bon suivi des régimes de prévoyance « maladie – chirurgie – maternité » et « incapacité – invalidité – décès ».

Cette Commission est réunie à l'initiative de la Direction au moins 2 fois par année civile. Cependant, si l'actualité le nécessite, la Direction pourra être amenée à déclencher une réunion exceptionnelle.

Dans un souci d'efficacité, la délégation de chaque Organisation syndicale sera composée de 4 membres désignés par le Délégué National Hypermarchés, pour la durée du présent Titre 9.

9-1.9.9 Commission « Egalité des Chances »

Dans le cadre de l'égalité des chances, Carrefour Hypermarchés et les partenaires sociaux ont signé le 23 juin 2008 un accord cadre instituant une Commission Nationale « Egalité des Chances » pour la période du 1^{er} juillet 2008 au 30 juin 2011.

Cette commission suivra les progrès réalisés autour des axes définis par l'accord cadre sur l'Egalité des Chances, à savoir :

- ⇒ La diversité et la Cohésion Sociale,
- ⇒ L'égalité des hommes et des femmes,

- ⇒ Les seniors,
- ⇒ La mission handicap.

Cette commission est réunie à l'initiative de la Direction au moins 2 fois par année civile, avant la fin de chaque semestre.

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

Suivant le thème de la réunion, cette Commission s'appuiera, notamment, sur :

- ⇒ le rapport annuel « Diversité »,
- ⇒ le rapport annuel « Egalité professionnelle Hommes/Femmes »,
- ⇒ le bilan de la mission handicap,

du périmètre Carrefour Hypermarchés France.

9-1.9.10 Commission « Vendeurs Produits et Services »

Il a été créé, dans le cadre des NAO, une Commission Nationale «Vendeurs Produits et Services » pour la période du 1^{er} février 2008 au 31 mars 2011.

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 1 fois par semestre civil.

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

9-1.10 Evolution professionnelle des salaires élus ou mandatés

Les mesures applicables sont celles définies aux termes de l'accord GPEC du 06 février 2009 négocié au niveau du Groupe Carrefour.

ARTICLE 9-2 Exercice du droit syndical

En vue de faciliter l'information syndicale, tout salarié de l'entreprise bénéficie du paiement d'une heure par mois civil. Cette heure est payée au taux horaire normal. Elle ne peut être prise sur le temps de travail. Elle n'est due qu'aux salariés ayant été présents au cours du mois considéré.

L'exercice d'un mandat syndical ou de représentation du personnel ne peut en aucun cas constituer un obstacle au déroulement de carrière des salariés concernés.

ARTICLE 9-3 Financement des activités sociales et culturelles du comité d'établissement

Chaque établissement des Sociétés signataires ou adhérentes à la Convention Collective Carrefour finance les activités sociales et culturelles de son Comité d'Établissement par le versement de 1% de la masse salariale à compter de la constitution de ce dernier.

ANNEXE I - EMPLOYES – OUVRIERS

ARTICLE 1 INDEMNISATION DES ASTREINTES	286
ARTICLE 2 REDUCTION ET AMENAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL.	286
2-1 <i>HORAIRE MOYEN DE REFERENCE DU TRAVAIL EFFECTIF</i>	286
2-2 <i>MODULATION DU TEMPS DE TRAVAIL</i>	286
2-2.1 <i>VARIATION DE L'HORAIRE MOYEN ET PERIODE DE DECOMPTE</i>	286
2-2.2 <i>LISSAGE DE LA REMUNERATION</i>	287
2-2.3 <i>HEURES SUPPLEMENTAIRES ET COMPLEMENTAIRES</i>	287
2-2.4 <i>SUIVI DE LA MODULATION</i>	287
2-2.5 <i>HEURES EXCEDENTAIRES ET DEFICITAIRES DANS LE CADRE DE LA MODULATION</i>	287
2-2.6 <i>ANNEE INCOMPLETE, SUSPENSIONS DE CONTRAT ET INDEMNITES</i>	288
2-3 <i>REPOS COMPENSATEUR DE REMPLACEMENT DU PAIEMENT DES HEURES SUPPLEMENTAIRES OU COMPLEMENTAIRES</i>	289
ARTICLE 3 EMPLOYES BENEFICIAINT DE L'ORGANISATION DES HORAIRES EN ILOTS	289
3-1 <i>ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL</i>	289
3-2 <i>MISE EN PLACE ET ANIMATION DES ILOTS</i>	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
- <i>FILIERE « VENTE »</i>	293
- <i>FONCTIONS COMMUNES A TOUS LES SERVICES</i>	296
- <i>FILIERE « CAISSES - ACCUEIL</i> ».....	297
- <i>FILIERE « ADMINISTRATIF</i> ».....	298

- <i>FILIERE « SECURITE »</i>	299
- <i>FILIERE « ENTRETIEN »</i>	299
- <i>FILIERE « DECORATION »</i>	300
- <i>FILIERE « RECEPTION »</i>	300
- <i>FILIERE « CENTRE-AUTO »</i>	300
- <i>FILIERE « SERVICE APRES-VENTE »</i>	301
- <i>FILIERE « LOGISTIQUE »</i>	302
- <i>FILIERE « INFORMATIQUE & TELEMARKETING »</i>	303
- <i>FILIERE « COMMERCE INTERNATIONAL »</i>	304
ARTICLE 12 TABLEAU DE CORRESPONDANCE	305

ANNEXE I - EMPLOYES – OUVRIERS

ARTICLE 1 Indemnisation des astreintes

La contrepartie à l'astreinte prévue par l'article 5-9 « Permanences et astreintes » du Titre V « DUREE ET ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL » de la Convention collective nationale du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire est constituée d'une indemnité versée mensuellement et fixée à 10% du taux horaire de l'intéressé par heure d'astreinte effectuée.

Ce taux est porté à 15% à partir de la 501ème heure d'astreinte effectuée au cours de la même période annuelle de décompte telle que prévue à l'article 5-3 du Titre 5.

Ce taux est porté à 20% à partir de la 1001ème heure d'astreinte effectuée au cours de la même période annuelle de décompte telle que prévue à l'article 5-3 du Titre 5.

Les interventions effectuées dans le cadre d'une astreinte seront considérées comme temps de travail.

La première heure d'intervention entamée est considérée comme une heure complète travaillée. Elle est majorée de 100% afin de prendre en compte le déplacement. Les heures effectuées au delà de cette première heure sont rémunérées normalement.

ARTICLE 2 Réduction et aménagement du temps de travail.

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

2-1 Horaire moyen de référence du travail effectif

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

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

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

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

2-2 Modulation du temps de travail

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

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

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

2-2.2 Lissage de la rémunération

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

2-2.3 Heures supplémentaires et complémentaires

Les heures supplémentaires supportant les majorations y afférentes, sont :

à la semaine, les heures effectuées au-delà de l'horaire moyen de référence hebdomadaire des employés à temps complet et en dehors du cadre de la modulation défini au 2-2.1 ci-dessus,

à la fin de la période de décompte annuel, les heures dépassant le volume horaire annuel de travail effectif des employés à temps complet.

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

2-2.4 Suivi de la modulation

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

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

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

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

Les heures éventuellement effectuées au-delà ou en deçà du cadre de la modulation sont, soit payées conformément au paragraphe 2-2.3 de l'Annexe I –EMPLOYES-OUVRIERS- dans la limite du contingent annuel, ou récupérées conformément au paragraphe 2-3 de l'Annexe I –EMPLOYES-OUVRIERS- pour la partie qui excéderait ce contingent, soit prélevées au moment de chaque période d'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 annuel de référence défini au 5-3.2 du Titre 5 sont, au choix du salarié, dans la limite du contingent annuel :

- soit payées,
- soit remplacées par un repos compensateur conformément à l'article 2-3 de la présente Annexe 1.

Au-delà du contingent annuel, ces heures sont automatiquement remplacées par un repos compensateur conformément à l'article 3 du présent Titre.

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

2-2.5.2 Heures déficitaires

Les heures déficitaires par rapport à l'horaire annuel de référence défini au 5-3.2 du Titre 5 sont :

- soit retenues sur les paies des mois suivants selon un échéancier d'au maximum six mois, déterminé avec l'intéressé,
- soit, en accord avec le salarié, récupérées au cours des mois suivants, dans la limite de la marge supérieure de la modulation. Dans ce cas, l'horaire annuel de référence de la nouvelle période de décompte sera augmenté d'autant pour le salarié concerné.

2-2.5.3 Paiement en cours de période

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

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

2-2.6 Année incomplète, suspensions de contrat et indemnités

2-2.6.1 Arrivée en cours d'année

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

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

2-2.6.2 Départ en cours d'année

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

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

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

2-2.6.3 Suspensions du contrat

En cas d'interruption de la période de décompte annuel pour les motifs suivants : période de chômage partiel, maladie, maternité, accident, absences autorisées conventionnelles, formation, repos compensateurs obligatoires et de remplacement, et, plus généralement toute absence autorisée et indemnisée, chaque semaine complète d'interruption est comptabilisée sur la base de l'horaire de référence hebdomadaire et chaque jour d'interruption est comptabilisé sur la « base contrat » théorique journalière définie au 2-1 de la présente Annexe. Pour ce qui concerne les absences autorisées et rémunérées dans le cadre de la récupération des jours fériés travaillés, elles sont comptabilisées pour le nombre d'heures réellement travaillé le jour férié.

Ces heures viennent s'ajouter aux heures de travail effectif réalisées pour maintenir le volume annuel prévu au 5-3.2 du Titre 5. Toutefois, dans la limite des interruptions ci-dessus énumérées, les heures éventuellement effectuées au delà des limites de la modulation ne rentrent pas dans le contingent

annuel, ne donnent pas lieu au calcul du repos compensateur obligatoire et à majoration pour heures supplémentaires.

2-2.6.4 Indemnités

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

2-3 Repos Compensateur de Remplacement du paiement des heures supplémentaires ou complémentaires

Les heures effectuées qui viendraient à dépasser le contingent annuel d'heures supplémentaires sont obligatoirement remplacées par un Repos Compensateur de Remplacement.

Les heures au delà du volume horaire annuel effectué par le salarié concerné, peuvent être, à son choix, remplacées par un Repos Compensateur de Remplacement.

Elles ne s'imputent pas sur le contingent annuel d'heures supplémentaires conformément à l'article L. 3121-25 du Code du travail.

Les heures transformées en Repos Compensateur de Remplacement sont majorées s'il s'agit d'heures supplémentaires.

En fin de période de décompte annuel, ces Repos Compensateurs de Remplacement sont portés à la connaissance du salarié sur une fiche récapitulative annexée au bulletin de paie.

Cette fiche est débitée par la prise d'un repos compensateur dans l'année suivant l'ouverture des droits, sous la forme de journées entières planifiées en accord avec le supérieur hiérarchique et correspondant à la base contrat théorique journalière définie au 2-1 de la présente Annexe.. Elle ne peut en aucun cas être soldée par un paiement, sauf rupture du contrat de travail. Le reliquat éventuel ne permettant pas de constituer une journée entière, est reporté sur la période suivante.

ARTICLE 3 Employés bénéficiant de l'organisation des horaires en îlots

Les parties signataires souhaitent mettre en place, sur la base du volontariat, une formule d'organisation du travail dite en « horaires îlots » visant à mieux satisfaire les intérêts des clients, du personnel et de l'entreprise.

L'organisation des horaires en îlots doit permettre d'offrir à chaque employé concerné la possibilité d'organiser lui-même ses horaires, en accord avec ses collègues, dans le cadre des plans de charge établis par le responsable du secteur.

Ainsi les salariés qui souhaitent légitimement bénéficier d'une plus grande souplesse dans la fixation de leurs horaires aux fins, notamment, de pouvoir mener avec plus de liberté leurs obligations familiales ou extra professionnelles, pourront se voir proposer, chaque fois que cela sera possible, l'organisation de leur travail en horaires îlots.

Les parties signataires souhaitent rappeler que cette organisation peut être mise en place dans tous les secteurs même si elle est particulièrement adaptée aux spécificités du secteur caisses.

3-1 Organisation du temps de travail

Les horaires îlots s'inscrivent dans le cadre des dispositions de l'article L. 3123-8 du Code du travail relatif au temps partiel choisi et de l'article 5-3 du Titre 5 , et de l'article 2 de la présent annexe relatifs à la modulation des horaires sur l'année sous réserve des conditions particulières qui suivent.

3-1.1 Programmation indicative et délais de prévenance

Chaque responsable du secteur établit, sur la base du programme annuel les plans de charges d'îlot. Chaque plan de charge définitif est mis à disposition des employés concernés au moins 3 semaines à l'avance sur l'outil de planification des horaires. En cas de circonstances exceptionnelles le responsable du secteur peut être amené à modifier le plan de charge sans délai. Les modifications d'horaire consécutives devront obtenir l'accord du salarié concerné.

3-1.2 Suivi de la modulation

Compte tenu de la liberté dont ils disposent pour composer leurs horaires, les employés en horaires îlots ne peuvent effectuer des heures au-delà du cadre de la modulation sauf demande du responsable en cas de circonstance exceptionnelle.

3-1.3 Journées non travaillées

La faculté de ne pas tenir compte de la limite inférieure de la modulation prévue au troisième alinéa du 2-2.5.1 de la présente annexe est ouverte aux salariés pratiquant l'organisation des horaires en îlots qui peuvent bénéficier volontairement, par anticipation, de journées entières non travaillées dans la limite de leur base horaire hebdomadaire contractuelle.

3-2 Mise en place et animation des îlots

Le travail en îlots implique que chacun prenne conscience de la nécessaire solidarité entre les salariés telle qu'affirmée par les partenaires sociaux, permettant une meilleure répartition des charges inhérentes à la satisfaction des clients.

La mise en place d'horaires en îlots dans un secteur ne pourra s'effectuer qu'avec l'adhésion d'un nombre suffisant de volontaires déterminé par le responsable de service (au moins 20 volontaires pour le secteur).

Les volontaires seront amenés à signer un contrat de travail ou un avenant à leur contrat de travail conformément aux dispositions du présent titre.

Les volontaires pourront décider de se retirer de l'organisation des horaires en îlots dans les deux mois qui suivent la signature de leur contrat de travail ou de leur avenant.

La composition de l'îlot est déterminée par le responsable du secteur.

Dès la mise à disposition des plans de charge, chaque employé positionne puis modifie si nécessaire dans le respect des règles de fonctionnement des horaires îlots, ses horaires pendant les horaires de permanence.

Il est accordé au salarié concerné un forfait de 5 minutes pour chaque semaine au cours de laquelle il a effectivement travaillé.

Le ou la conseiller (e) s'assure que le plan de charge est complété en totalité. Il informe le responsable du secteur des anomalies de fonctionnement de l'îlot pour qu'il décide de réajuster les horaires, si nécessaire, dans le respect du fonctionnement des horaires en îlots. »

ARTICLE 4 Repos supplémentaires

Pour les employés ayant une ancienneté au moins égale à 3 mois au premier jour de la période annuelle de décompte, six jours ouvrables de repos supplémentaires payés sont attribués au titre de la réduction du temps de travail. Ces jours seront pris sous la forme d'une sixième semaine de congés.

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

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

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

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

Ces options seront matérialisées par un écrit remis au service paie du magasin au plus tard à la fin du mois de janvier de l'année N.

ARTICLE 5 Congés payés d'ancienneté supplémentaires.

Le nombre de jours ouvrables de congés supplémentaires d'ancienneté tel que prévu au 7-1.2 de l'article 7-1 de la Convention Collective de Branche est modifié comme suit pour les salariés relevant du 1er collège :

- 1 jour après 8 ans d'ancienneté dans l'entreprise
- 2 jours après 10 ans d'ancienneté dans l'entreprise
- 3 jours après 15 ans d'ancienneté dans l'entreprise
- 4 jours après 20 ans d'ancienneté dans l'entreprise
- 5 jours après 25 ans d'ancienneté dans l'entreprise

ARTICLE 6 Entretien annuel

Les salariés de la catégorie employés des entreprises entrant dans le champ d'application de l'accord bénéficient d'un entretien annuel avec leur responsable intitulé « Suivi Individuel de Performance et de Professionnalisation ».

Chaque année, lors du Suivi Individuel de Progrès et de Professionnalisation, la hiérarchie devra proposer systématiquement aux salariés de niveau 1B ayant une ancienneté supérieure ou égale à 10 ans au 1er janvier de l'année en cours, de passer un entretien formalisé avec son N+1 et son N+2 afin d'échanger sur ses motivations et ses aptitudes à évoluer vers une fonction classée dans le niveau 2.

La méthodologie relative à cet engagement est détaillée à l'article 6-7 « Dispositif d'évaluation des salariés de niveau 1B » du Titre 6 « Classification des emplois »

La Direction s'engage à ce que la copie du document d'évaluation soit transmise au collaborateur à l'issue de l'entretien.

Des dispositions complémentaires à durée déterminée sont également prévues dans l'accord d'entreprises sur l'Egalité professionnelle Hommes-Femmes :
- Titre 3 « La promotion professionnelle » article A-1.1 (page 248)

ARTICLE 7 Complément de salaire en cas de maladie ou accident

Après 6 mois de présence continue dans l'entreprise, le salarié absent pour maladie ou accident se voit maintenir une garantie de ressources dans les conditions suivantes :

Le délai de carence est de 8 jours pour les arrêts de travail survenant au cours de la première année de présence continue dans l'entreprise ; il est ramené à 3 jours pour les arrêts de travail survenant après un an de présence continue.

Le délai de carence ne joue pas :

si aucun arrêt de travail n'est intervenu au cours des douze mois le précédant,
en cas d'hospitalisation, quelle qu'en soit la durée,
en cas d'hospitalisation de jour (avec mention de ce type d'hospitalisation sur le justificatif d'absence),
en cas de maladie entraînant un arrêt de travail de plus d'un mois,
en cas d'accident de travail ou de trajet et de maladie professionnelle.

Les périodes d'indemnisation des arrêts de travail pour maladie sont fixées comme suit :

- de 6 mois à 1 an de présence continue dans l'entreprise 30 jours à 100%
- de 1 an à 5 ans de présence continue dans l'entreprise 45 jours à 100%
- de 5 ans à 10 ans de présence continue dans l'entreprise 75 jours à 100%
- de 10 ans à 20 ans de présence continue dans l'entreprise 90 jours à 100%
- après 20 ans de présence continue dans l'entreprise 120 jours à 100%

En cas d'accident de travail ou de trajet la durée d'indemnisation est de :

Sans condition de présence préalable et dès le premier jour de l'arrêt90 jours à 100%

Après 20 ans de présence continue dans l'entreprise120 jours à 100%

La condition de présence s'apprécie au 1er jour de l'arrêt de travail initial.

Modalités de l'indemnisation :

Le salaire est payé intégralement pendant les périodes d'indemnisation à 100% ci-dessus définies. En application de l'article 35 du décret du 29 décembre 1945, l'entreprise est subrogée dans les droits des salariés aux prestations en espèces de la sécurité sociale. Les prélèvements sociaux effectués sur les indemnités journalières de sécurité sociale sont à la charge du salarié.

Pour le personnel à temps partiel ne relevant pas de la modulation du temps de travail et effectuant un nombre d'heures de travail supérieur à celui prévu par contrat, le salaire de référence servant de base au calcul du complément de salaire sera déterminé en prenant en compte la moyenne d'heures de travail réelles effectuées par l'intéressé au cours des trois derniers mois civil précédant le premier jour de l'absence.

ARTICLE 8 Mutation d'un établissement à un autre

La mutation souhaitée par un salarié et acceptée par la hiérarchie n'entraînera pas de rupture de son contrat de travail et fera l'objet d'un avenant fixant les conditions de cette mutation.

ARTICLE 9 Indemnité de licenciement

L'indemnité de licenciement est calculée sur les bases suivantes :

Pour une présence ininterrompue dans l'entreprise de 2 ans à 5 ans, l'indemnité de licenciement est calculée sur la base de 2/10ème de mois par année de présence.

Au delà de 5 ans de présence ininterrompue, l'indemnité est calculée sur la base de 3/10ème de mois par année de présence dans l'entreprise.

L'indemnité ne peut excéder 6 mensualités.

ARTICLE 10 Allocation de départ en retraite

Tout salarié ayant une ancienneté inférieure ou égale à 20 ans, qui prend sa retraite ou qui est mis à la retraite à 60 ans ou au-delà, perçoit une allocation de départ en retraite d'un montant brut calculée sur les mêmes bases et dans les mêmes conditions que l'indemnité de licenciement, ne pouvant

excéder six mensualités, étant précisé qu'en toute hypothèse, le montant brut de cette indemnité ne pourra être inférieur au montant brut de l'indemnité légale de licenciement.

Tout salarié ayant une ancienneté supérieure à 20 ans qui prend sa retraite ou qui est mis à la retraite à 60 ans ou au-delà, perçoit une allocation de départ en retraite d'un montant brut, calculée comme suit :

- 3/10ème de mois par année de présence plafonnée à six mensualités, auxquels s'ajoute 1/15ème de mois par année au-delà de dix ans d'ancienneté, étant précisé qu'en toute hypothèse, le montant de cette indemnité ne pourra être inférieur au montant de l'indemnité légale.

ARTICLE 11 Classification des emplois de la catégorie « employés »

- FILIERE « VENTE »

EQUIPIER(E) DE VENTE	NIVEAU : I
-----------------------------	-------------------

Approvisionne les rayons à partir d'opérations de manutention dans le respect de l'implantation, de la qualité des produits et de leur rotation :

- prend les marchandises sur le lieu de stockage et les apporte en rayon ;
- installe les produits ; effectue des opérations simples de montage ;
- réalise les opérations de nettoyage, de rangement des rayons et des zones de transit ;
- met en place l'étiquetage ;
- enlève et enregistre les marchandises non vendables ; trie les déchets ;
- effectue et saisit les comptages périodiques de stock ;
- garnit, conditionne, pèse et étiquette les produits.

ASSISTANT(E) DE VENTE	NIVEAU : II
------------------------------	--------------------

Conseille et incite les clients dans leurs décisions d'achat en valorisant l'offre marchandise et l'image de l'entreprise grâce à une connaissance approfondie des produits :

- accueille les clients, identifie leurs besoins et les sert ;
- propose et oriente le choix du client en faisant valoir les avantages du produit ou du service ;
- conseille le client sur le mode de conservation, de consommation ou d'utilisation du produit ;
- prépare le produit à la vente ; effectue des interventions simples (montage, réglage) ;
- implante les produits et les met en scène sur le lieu de vente. Adapte l'approvisionnement au flux client ;
- effectue les auto contrôles d'hygiène, de sécurité, de qualité ; retire les produits non vendables ;
- prépare, garnit et fait cuire les plats à partir de produits semi-finis.

ASSISTANT(E) SPECIALISE(E) DE VENTE
--

NIVEAU : II

Conseille et incite les clients dans leur décision d'achat en valorisant l'offre marchandise et l'image de l'entreprise grâce à une information plus personnalisée et une connaissance approfondie de produits complexes dans le domaine exclusif de la Parapharmacie.

- accueille les clients, identifie leurs besoins et les sert ;
- conseille le client sur le mode de conservation, de consommation ou d'utilisation du produit ;
- démontre ou explique les caractéristiques, et les avantages distinctifs des produits. Répond aux questions des clients ;
- enregistre et encaisse les ventes ;
- implante les produits et les met en scène sur le lieu de vente. Adapte l'approvisionnement au flux client ;
- effectue les auto contrôles d'hygiène, de sécurité, de qualité ; retire les produits non vendables ;
-
- La fonction du niveau II échelon C inclut l'exécution des tâches des fonctions et des échelons inférieurs.

ASSISTANT(E) DE FABRICATION

NIVEAU : II

Réalise un assemblage d'ingrédients ou une préparation qui nécessite de modifier la matière première, mais sans avoir besoin d'une formation technique diplômante du type CAP dans les domaines suivants exclusivement :

- boulangerie, viennoiserie, pâtisserie
- composition florale
- volaille traditionnelle
- pizza, rôtisserie, traiteur
- cafétéria
- poissonnerie

- accueille les clients, identifie leurs besoins et les sert ;
- propose et oriente le choix du client en faisant valoir les avantages du produit ou du service ;
- conseille le client sur le mode de conservation, de consommation ou d'utilisation du produit ;
- prépare le produit à la vente ; effectue des interventions simples (montage, réglage) ;
- implante les produits et les met en scène sur le lieu de vente. Adapte l'approvisionnement au flux client ;
- effectue les auto contrôles d'hygiène, de sécurité, de qualité ; retire les produits non vendables ;
- prépare, garnit et fait cuire les plats à partir de produits semi-finis.

La fonction du niveau II échelon C inclut l'exécution des tâches des fonctions et des échelons inférieurs.

CONSEILLER(E) DE VENTE	NIVEAU : III
-------------------------------	---------------------

Développe la vente des produits par le contrôle de la qualité et leur mise en valeur ; facilite l'achat des clients et maîtrise la gestion des flux de marchandise :

- approvisionne les linéaires en magasin ;
- accueille, oriente, conseille les clients et propose les produits ;
- propose des actions de théâtralisation des marchandises ;
- suit l'évolution des sous-familles de produits et suggère des améliorations pour optimiser la présentation du rayon et développer les ventes ;
- suit les ventes, les stocks, la démarque et propose des quantités d'achat ;
- analyse les relevés de prix et propose des mesures correctives ;
- valide les commandes d'approvisionnement ; peut enregistrer et encaisser les ventes ;
- prépare et suit les commandes des clients. Traite tout retour de marchandise.

CONSEILLER(E) DE SERVICES FINANCIERS	NIVEAU : III
---	---------------------

Présente, conseille et vend des produits et services financiers :

-
- accueille les clients. Recueille, analyse et suscite leurs besoins ;
- fait la promotion de l'ensemble des produits et services financiers ;
- propose et vend une solution conforme ou complémentaire au besoin du client ;
- effectue des opérations de gestion courante ;
- identifie, contrôle et saisit les éléments constitutifs du dossier client dans le respect du secret professionnel ;
- argumente le réexamen de certains dossiers auprès des services centraux ;
- installe, vérifie et gère son fond de caisse et son stock de documents.
- obtient des rendez-vous par téléphone ou par prospection en magasin.

VENDEUR(SE) DE PRODUITS ET SERVICE	NIVEAU : III
---	---------------------

Vend des produits et services, identifiés par l'entreprise, dont la technicité et la complexité nécessitent une compétence professionnelle particulière et une écoute client importante :

- recherche systématiquement le contact avec les clients, identifie leurs besoins et propose la solution adaptée ou complémentaire ;
- démontre ou explique les caractéristiques, le fonctionnement et les avantages distinctifs des produits et services. Répond aux questions des clients ;
- prend et suit les commandes. Émet les documents nécessaires à la vente ;
- produit de nouvelles ventes en effectuant un suivi personnalisé des clients ;
- limite l'attente des clients et optimise la durée du contact commercial ;
- installe, met en valeur et en situation la marchandise en exposition. Contrôle l'étiquetage et l'information client ;
- se tient informé des caractéristiques techniques des produits et services à la vente.

TECHNICIEN(NE) DE FABRICATION

NIVEAU : III

Réalise des produits destinés à la vente, dans le respect de recettes, de méthodes et de critères de qualité définis par l'entreprise, le métier et la réglementation :

- fabrique, prépare ou transforme à partir de matières premières en veillant à la qualité et à la maîtrise des coûts de fabrication ;
- équilibre sa production en fonction du flux client et de la fraîcheur du produit. Participe à l'approvisionnement du rayon ;
- tient à jour le cadencier de vente ou de préparation, détermine en conséquence la production prévisionnelle et gère le flux de matières premières et d'emballages ;
- vérifie que la qualité des matières premières réceptionnées est propre à la fabrication ; effectue des auto contrôles des produits et des environnements ; informe la hiérarchie des écarts constatés ;
- réalise les commandes particulières des clients ;
- peut conseiller le client sur la qualité et la composition des produits fabriqués et être amené à le servir.

ANIMATEUR(TRICE) DE VENTE

NIVEAU : IV

Sous la responsabilité de son supérieur hiérarchique, organise la vente de famille de produits :

- seconde ou supplée son supérieur hiérarchique en cas d'absence occasionnelle de celui-ci ;
- maîtrise les mécanismes de la gestion commerciale ;
- respecte et fait appliquer les bonnes pratiques du métier ;
- anime et coordonne le travail de l'équipe qui lui est confiée ;
- participe à la mise en rayon et à la vente des produits ;
- assure les travaux comportant une part d'initiative ;
- s'assure du respect du niveau d'exigence défini dans son service ;
- fait part à son responsable de suggestions d'amélioration de l'organisation du travail ou de développement des ventes.

- FONCTIONS COMMUNES A TOUS LES SERVICES

EQUIPIER(E) DE SERVICE

NIVEAU : I

Réalise pour un service des travaux élémentaires ne nécessitant pas la maîtrise de techniques particulières :

- effectue des opérations simples d'entretien, de décoration, de sécurité, d'administration, de réception ou de service client ;
- maintient propres et en ordre le matériel courant, les locaux et l'environnement de l'établissement ;
- repère les dysfonctionnements ponctuels de matériel ou d'équipement ;
- aide un salarié qualifié.

ANIMATEUR(TRICE) DE SERVICE

NIVEAU : IV

Sous la responsabilité de son supérieur hiérarchique, effectue les activités propres à un service dont il coordonne le fonctionnement :

- seconde ou supplée son supérieur hiérarchique en cas d'absence occasionnelle de celui-ci ;
- anime et coordonne le travail de l'équipe qui lui est confiée ;
- assure les travaux comportant une part d'initiative ;
- s'assure du respect du niveau d'exigence défini dans son service ;
- fait part à son responsable de suggestions d'amélioration de l'organisation du travail ou de la qualité des prestations rendues ;
- s'assure de la qualité et de la conformité du matériel ou des procédures utilisées ;
- propose et active les mesures préventives du risque accident du travail.

- FILIERE « CAISSES - ACCUEIL »

ASSISTANT(E) ACCUEIL

NIVEAU : II

Effectue les remboursements et les autres activités liées au service client dans le respect des normes d'accueil ; assure l'information associée à l'acte commercial :

- rembourse le client et assure la reprise des articles
- accueille, renseigne, oriente le client vers les différents services et gère leurs réclamations ;
- réceptionne, enregistre et restitue le matériel en retour service après vente ;
- prend les mesures pour faciliter le passage du client à l'accueil / au service après vente ;
- remet au client les échantillons et autres offres commerciales ;
- établit les factures, les garanties, documents SAV et tout autre document réglementaire ;
- occupe ponctuellement le poste d'hôtesse de caisse en cas de nécessité et exerce occasionnellement des activités annexes (standard relais, messages micro) ;
- installe, vérifie, gère son fond de caisse et restitue sa caisse.

ASSISTANT(E) DE CAISSE

NIVEAU : II

Effectue les opérations d'enregistrement, d'encaissement, de prélèvement et d'information associées à la vente des articles :

- enregistre les articles, encaisse les ventes et contrôle les moyens de paiement ;
- accueille, renseigne, oriente les clients et fait remonter les remarques et suggestions aux services compétents ;
- installe, vérifie, gère son fond de caisse et restitue sa caisse ;
- établit les factures, les garanties et tout autre document réglementaire ;
- assure la reprise, le tri, le rangement et le remboursement des articles en cas d'affectation ponctuelle ;
- exerce ponctuellement des activités annexes (arrière caisses, accueil, enquête client, animation, vérification de prix).

CONSEILLER(E) SERVICE CAISSES

NIVEAU : III

Coordonne l'activité d'une ligne de caisses :

- effectue les opérations d'ouverture, de clôture et d'administration de la ligne de caisses et des caisses périphériques ;
- accueille, informe le personnel de caisse et propose les horaires au Chef de service en fonction du plan de charge établi ;
- gère les litiges et prend toutes les mesures pour faciliter le passage du client en caisse ;
- contrôle le fonctionnement, la propreté et le rangement des caisses ; vérifie que les anomalies signalées ont été traitées ;
- contrôle et rappelle les règles et les procédures en vigueur dans le service ;
- effectue des contrôles spécifiques contribuant à la réduction de la démarque au passage en caisse et à l'accueil ;
- participe à l'accueil et à la formation des nouveaux embauchés.

- FILIERE « ADMINISTRATIF »

ASSISTANT(E) ADMINISTRATIF & COMPTABLE

NIVEAU : II

Effectue les tâches courantes de traitement administratif et d'accueil :

- réceptionne, trie, classe, transmet et archive des documents ;
- saisit des données vérifiées dans le système d'information ;
- effectue des rapprochements, détecte et justifie les écarts courants ;
- réalise l'accueil téléphonique, la prise de messages et le transfert des communications dans le respect de la confidentialité ;
- accueille et oriente les visiteurs dans le cadre de sa fonction ;
- produit les correspondances type liées aux dossiers traités ;
- tient à jour les plannings ;
- transmet toute information nécessaire au bon déroulement de l'activité.

CONSEILLER(E) ADMINISTRATIF & COMPTABLE
--

NIVEAU : III

Effectue les tâches administratives et comptables :

- traduit en comptabilité les opérations commerciales et financières, les rapproche et les ventile ;
- justifie le solde et les mouvements des comptes des opérations comptables et financières dont il a la charge ;
- réceptionne, trie, classe, transmet et archive les documents ;
- saisit des données vérifiées dans le système d'information ;
- contrôle la fiabilité des enregistrements saisis ;
- effectue des rapprochements, détecte et justifie les écarts ; règle les litiges ;
- rédige les correspondances liées aux dossiers traités.

- FILIERE « SECURITE »

ASSISTANT(E) SECURITE

NIVEAU : II

Prévient les risques et veille à la sécurité des personnes et des biens dans l'établissement et ses dépendances :

- surveille l'établissement et ses dépendances en effectuant des rondes, à l'aide de systèmes techniques de surveillance ou du PC incendie ;
- s'assure du bon fonctionnement des équipements de sécurité ;
- accueille, filtre, oriente les personnes internes et externes à l'entreprise ;
- détecte et appréhende les personnes en infraction ; fait appel aux services compétents ;
- prévient les risques, signale les anomalies et les dysfonctionnements aux services compétents ;
- gère les incidents ;
- assiste le personnel lors des transferts de fonds en interne ;
- participe au contrôle de la casse, des retours client et des réceptions de marchandises ;
- trie, contrôle et classe des documents administratifs.

CONSEILLER(E) SECURITE

NIVEAU : III

En plus des activités définies au niveau précédent, il assure régulièrement l'ensemble des formations internes liées à la sécurité ou à la prévention des risques pour lesquelles il est habilité :

- titulaire d'une attestation de formateur, il organise et assure l'ensemble des formations sécurité : cariste, Sauveteur Secouriste du Travail, incendie, hygiène et sécurité, démarque, gestes et postures, nouveaux embauchés, ... ;
- participe à la mise en place et au suivi des mesures de prévention liées au risque accident du travail
- assure le suivi de l'application des plans de prévention.

- FILIERE « ENTRETIEN »

TECHNICIEN(NE) DE MAINTENANCE

NIVEAU : III

Assure le bon fonctionnement des équipements dans le cadre des priorités établies par le Chef de service pour un établissement :

- réalise les opérations de maintenance préventive et apporte les actions correctives ;
- réalise les opérations de dépannage ;
- opère les essais obligatoires sur les installations et équipements techniques ;
- détecte les risques de panne et procède à l'analyse des anomalies ;
- utilise des fournitures conformes aux normes de sécurité ;
- informe la hiérarchie des dysfonctionnements ;
- peut être amené à déclencher des interventions externes lorsque l'urgence le nécessite.

- FILIERE « DECORATION »

CONSEILLER(E) ETALAGISTE

NIVEAU : III

Met en scène les produits dans le magasin en relais de la communication :

- met en valeur les produits en créant la mise en scène et l'ambiance dans le cadre du plan de communication ;
- échange des idées avec les autres services du magasin, propose des concepts et des moyens pour la mise en scène des produits ;
- applique et met à jour la signalétique produit et magasin ;
- veille à la bonne utilisation des supports de la mise en scène ;
- se tient informé des techniques et des tendances de mise en scène.

- FILIERE « RECEPTION »

ASSISTANT(E) RECEPTION

NIVEAU : II

Décharge et contrôle les marchandises livrées :

- coordonne le positionnement des camions et assure la sécurité de circulation sur l'aire de réception ;
- décharge la marchandise et la met à disposition pour contrôle ;
- effectue les contrôles sur les colis et la marchandise ; respecte la chaîne du froid ;
- valide et transmet les documents de livraison ;
- charge les retours de marchandises établis par les rayons ; établit les bons de transport ;
- gère le stock des supports de manutention et les espaces de réception ;
- range et trie les supports de conditionnement et de manutention sur l'aire de réception ;
- informe sa hiérarchie des anomalies constatées.

- FILIERE « CENTRE-AUTO »

ASSISTANT(E) CENTRE-AUTO

NIVEAU : II

Réalise des interventions techniques simples sur les véhicules des :

- effectue les opérations liées au montage et à la réparation des pneumatiques ;
- réalise les vidanges et les changements de filtres ou joints associés ;
- change les plaquettes de frein ;
- installe les auto radios pré équipés ;
- effectue les contrôles préventifs de sécurité liés à la prestation ;
- peut conseiller le client sur les interventions de sécurité à réaliser, l'informe sur l'intervention effectuée et rappelle les services proposés par le centre auto.

TECHNICIEN(NE) CENTRE-AUTO

NIVEAU : III

Réalise des interventions nécessitant une technicité particulière sur les véhicules :

- effectue les réparations et les montages électriques et mécaniques ;
- explique au client le fonctionnement du produit installé ;
- effectue les contrôles préventifs de sécurité liés à la prestation ;
- conseille le client sur les interventions de sécurité à réaliser ; lui rappelle les services proposés par le centre auto.

- FILIERE « SERVICE APRES-VENTE »

ASSISTANT(E) LIVRAISON

NIVEAU : II

Assure le chargement, la livraison et l'installation de marchandises à la clientèle à l'aide d'un véhicule léger qu'il conduit :

- charge son véhicule en fonction de sa tournée prévisionnelle de livraison ;
- transporte, déballe, installe et met en service le produit ; assure les raccordement sur les installations existantes ; reprend les éventuels retours client ;
- informe le client des caractéristiques de fonctionnement du produit ou de son entretien (selon ses connaissances) ;
- informe le client des services magasins et peut lui établir un devis simple ; effectue les encaissements et la rédaction de documents simples ;
- gère son stock de pièces détachées.

TECHNICIEN(E) SAV

NIVEAU : III

Identifie et diagnostique, dans sa spécialité, les causes de panne, répare les appareils électriques, électroniques ou électromécaniques des clients à leur domicile ou à l'atelier :

- détermine la solution de réparation à effectuer en recourant à une instrumentation électronique ou informatique ;
- établit un devis ; fait la demande de pièces ;
- effectue les réparations sur place ou en atelier conformément aux règles de sécurité et aux normes techniques ;
- nettoie, remonte et remballe si nécessaire les appareils après réparation et vérification de leur bonne marche ;
- rédige un compte-rendu de visite ; encaisse la prestation ;
- gère son stock de pièces détachées.

ANIMATEUR TECHNIQUE DE L'ANTENNE SAV / MAGASIN

NIVEAU : IV

Sous la responsabilité de son supérieur hiérarchique, effectue les activités propres à l'antenne SAV magasin, dont il coordonne le fonctionnement

- Accueille, prend en charge le client et constitue son dossier,
- Apporte aux clients toutes les précisions nécessaires sur le fonctionnement du produit et la bonne compréhension de la notice,
- Teste et effectue le diagnostic en direct ou en différé des produits rapportés par le client pour cause de non fonctionnement,
- Décide la prise en charge du produit et détermine son affectation vers le site approprié en fonction des procédures en vigueur,
- Est amené à effectuer des remises en état, des mises à jour informatiques ou des petites réparations ne nécessitant pas de changement de pièces,
- Anime et coordonne le travail de l'équipe qui lui est confiée dans le respect des directives de sa hiérarchie,
- S'assure du respect du niveau d'exigence de l'antenne SAV magasin, notamment en matière d'accueil clients et de démarque,
- Fait part à son responsable des suggestions pour l'amélioration de l'organisation du travail ou de la qualité de la prestation rendue sur l'antenne SAV magasin.

- FILIERE « LOGISTIQUE »

ASSISTANT(E) ENTREPOT

NIVEAU : II

Contrôle en entrepôt le respect du cahier des charges par le prestataire :

- vérifie que les préparations effectuées par les prestataires à destination des magasins sont conformes aux bons de commandes ;
- contrôle le respect des procédures de réception par le prestataire ;
- contrôle si les livraisons ont été correctement effectuées auprès des réceptionnaires de magasin ;
- s'assure du respect des procédures de sécurité marchandise ;
- informe sa hiérarchie du déroulement de la prestation et le prestataire de toute anomalie constatée.

AGREEUR

NIVEAU : II

Effectue des contrôles afin de vérifier que les marchandises, réceptionnées en entrepôt par le prestataire, respectent les normes de qualité :

- effectue les contrôles sur la qualité de la prestation, des produits et des emballages ;
- fait remonter l'information à la hiérarchie sur le déroulement de la prestation ;
- effectue des prélèvements sur les produits pour envoi au laboratoire et service technique ;
- maintient l'équipement du laboratoire en état de fonctionnement ;
- en cas de pénurie répartit la marchandise équitablement entre les magasins selon les règles préétablies ;
- informe le prestataire et l'acheteur des modifications de préparations et de livraisons en cas de pénurie ou de refus.

CONSEILLER(E) LOGISTIQUE ENTREPOT
--

NIVEAU : III

Émet les commandes et en suit l'exécution par les fournisseurs afin d'assurer l'approvisionnement d'un entrepôt :

- émet et suit les ordres d'approvisionnement pour les entrepôts à partir des commandes transmises par les magasins ;
- contrôle les stocks des entrepôts à l'aide des états de gestion quotidiens du système d'information ;
- relance les fournisseurs en cas de retard de livraison ;
- résout les problèmes d'approvisionnement et de réception à l'entrepôt avec les différents interlocuteurs ;
- commande les quantités de marchandises pour les opérations promotionnelles dans le respect des délais et du plan de charge.

CONSEILLER(E) LOGISTIQUE MAGASIN

NIVEAU : III

Collecte les commandes, les transmet et en suit l'exécution par les entrepôts afin d'assurer l'approvisionnement des magasins :

- centralise les commandes, les vérifie et les transmet aux entrepôts pour préparation. En cas de retard génère des commandes automatiques ;
- suit l'exécution des commandes par les prestataires en conformité avec les cahiers des charges ;
- renseigne les magasins sur les anomalies de livraison et/ou les nouveaux référencements ;
- prend toute mesure utile au respect des délais et des quantités souhaitées par les magasins à l'occasion des opérations promotionnelles.

- FILIERE « INFORMATIQUE & TELEMARKETING »

ASSISTANT(E) CENTRE D'APPEL

NIVEAU : II

Dans son domaine d'activité, identifie les besoins des clients ou utilisateurs et leur apporte à distance une solution sur des matériels, produits ou services :

- saisit et enregistre sur le fichier approprié toute information, question ou demande selon la norme préétablie ;
- répond aux questions des correspondants à partir de réponses standards pour des problèmes identifiés ;
- transmet et oriente la demande au service compétent pour des problèmes plus spécifiques ;
- vérifie si les « appels ouverts » ont bien été clos ;
- propose ou promeut des produits, services ou prestations complémentaires ;
- met à jour les bases de données utilisées afin d'améliorer la qualité de la prestation .

CONSEILLER INFORMATIQUE	NIVEAU : III
--------------------------------	---------------------

Assure la maintenance du serveur central et du réseau informatique :

- intervient sur le système à titre préventif ou en cas de dysfonctionnement et effectue les sauvegardes ;
- imprime les états et les met à disposition ;
- opère les vérifications selon la liste de contrôle ;
- répond aux demandes des utilisateurs ;
- attribue les différents niveaux d'accès selon les directives ;
- coordonne les interventions internes et externes sur les systèmes ;
- transmet toute information utile.

- FILIERE « COMMERCE INTERNATIONAL »

ASSISTANT(E) TRANSIT	NIVEAU : II
-----------------------------	--------------------

Effectue diverses tâches administratives nécessitant des connaissances spécifiques au transport international :

- réceptionne, trie, classe, archive ou transmet les documents selon les procédures ;
- saisit des données exactes et vérifiées ;
- vérifie la fiabilité des enregistrements saisis, détecte et traite les écarts constatés ;
- prend les rendez-vous de livraison avec les entrepôts.

CONSEILLER COMMERCE INTERNATIONAL	NIVEAU : III
--	---------------------

Effectue l'ensemble des tâches administratives relatives au commerce international nécessitant la maîtrise de langues étrangères :

- réceptionne, tri et classe les documents ;
- saisit les données nécessaires à l'ouverture des ordres et des lettres de crédit et le référentiel produits / fournisseurs ;
- met à jour et analyse les tableaux de suivi ;
- vérifie et valide les ordres et les lettres de crédit ;
- contrôle la cohérence des données saisies et la conformité des documents ;
- transmet les informations aux services concernés.

ARTICLE 12 Tableau de correspondance

VENTE

Emplois	Niveaux	Autres fonctions équivalentes
Équipier de vente	I	Emballage produits frais, garnissage tartes
Assistant de vente	II	Vendeur : Vélo Outillage Culture Polygône Or (bijouterie,...) Petit électro-ménager ...
Assistant spécialisé de vente	II	Conseiller en vins Service cafétéria Dégustation Couturière Développeur photos Parapharmacie
Assistant de fabrication	II	Pizza/rôtisserie/traiteur Boulangerie, Viennoiserie, Pâtisserie. Volaille traditionnelle Composition florale Cafétéria Poissonnerie
Conseiller de vente	III	
Conseiller services financiers	III	
Vendeur produits et services	III	Vendeur : - gros électro ménager - son hi-fi - télé/vidéo - micro informatique - appareils et équipements photo - radio téléphonie
Technicien de fabrication	III	
Animateur de vente	IV	

CAISSES

Emplois	Niveaux	Autres fonctions équivalentes
Équipier de service	I	Relevé de prix Pointage catalogues Recherche de prix (exclusivement) Emballage cadeaux Emballage achats
Assistant accueil	II	Points accueil/information
Assistant de caisse	II	
Conseiller service caisses	III	
Animateur de service	IV	

ADMINISTRATIF

Emplois	Niveaux	Autres fonctions équivalentes
Équipier de service	I	
Assistant administratif & comptable	II	Hôte(sse) d'accueil téléphonique, SAV Pôle administratif réception Pôle administratif Pôle intégration de commandes
Conseiller administratif & comptable	III	
Animateur de service	IV	

SECURITE

Emplois	Niveaux	Autres fonctions équivalentes
Équipier de service	I	Garçon de chariot Veilleur de nuit Gardien
Assistant sécurité	II	Pompier
Conseiller sécurité	III	
Animateur de service	IV	

ENTRETIEN

Emplois	Niveaux	Autres fonctions équivalentes
Équipier de service	I	Personnel de nettoyage Aide technicien de maintenance
	II	
Technicien de maintenance	III	
Animateur de service	IV	

DECORATION

Emplois	Niveaux	Autres fonctions équivalentes
Équipier de service	I	Etiquettiste
Conseiller étalagiste	III	
Animateur de service	IV	

RECEPTION

Emplois	Niveaux	Autres fonctions équivalentes
Équipier de service	I	Contrôleur détail
Assistant réception	II	Réceptionnaire
	III	
Animateur de service	IV	

SERVICE APRES VENTE

Emplois	Niveaux	Autres fonctions équivalentes
Équipier de service	I	
Assistant livraison	II	
Technicien SAV	III	
Animateur de service	IV	

CENTRE AUTO

Emplois	Niveaux	Autres fonctions équivalentes
Équipier de service	I	
Assistant centre auto	II	
Technicien centre auto	III	
Animateur de service	IV	

LOGISTIQUE

Emplois	Niveaux	Autres fonctions équivalentes
Équipier de service	I	Gestionnaire de fichier
Assistant entrepôt	II	
Agréeur	II	
Conseiller logistique entrepôt	III	
Conseiller logistique magasin	III	
Animateur de service	IV	

INFORMATIQUE & TELEMARKETING

Emplois	Niveaux	Autres fonctions équivalentes
Équipier de service	I	
Assistant centre d'appels	II	
Conseiller informatique	III	
Animateur de service	IV	

COMMERCE INTERNATIONAL

Emplois	Niveaux	Autres fonctions équivalentes
Équipier de service	I	
Assistant transit	II	
Conseiller commerce international	III	
Animateur de service	IV	

ANNEXE II - AGENTS DE MAITRISE ET TECHNICIENS

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 II - AGENTS DE MAITRISE ET TECHNICIENS

ARTICLE 1 Rémunération du personnel d'encadrement

1-1 Salaires minima

Chaque niveau est affecté d'un salaire mensuel minimal.

1-2 Rémunération effective

La rémunération effective des membres de l'encadrement est déterminée par référence à des facteurs d'appréciation tels que :

responsabilités assumées,
expérience acquise,
niveau individuel de performances,
mise en œuvre des compétences requises.

Ces facteurs sont appréciés annuellement. L'incidence de cette appréciation sur la rémunération effective de l'intéressé fait l'objet d'un entretien avec son supérieur hiérarchique.

Les augmentations éventuelles sont arrêtées et notifiées au plus tard en avril de chaque année pour prendre effet rétroactivement au premier janvier.

ARTICLE 2 Réduction et aménagement du temps de travail

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

2-1 Horaire moyen de référence du travail effectif

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

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

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

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

2-2 Modulation du temps de travail

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

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

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

2-2.2 Lissage de la rémunération

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

2-2.3 Heures supplémentaires et complémentaires

Les heures supplémentaires supportant les majorations y afférentes, sont :

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

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

2-2.4 Suivi de la modulation

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

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

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

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

Les heures éventuellement effectuées au-delà ou en deçà du cadre de la modulation, sont, soit payées conformément au paragraphe 2-2.3 de l'article 2 de l'Annexe II – AGENT DE MAITRISE ET TECHNICIENS - dans la limite du contingent annuel, ou récupérées conformément au paragraphe 2-3 de l'article 2 de l'Annexe II – AGENT DE MAITRISE ET TECHNICIENS - pour la partie qui excéderait ce contingent, soit prélevées au moment de chaque période d'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 annuel de référence défini au 5-3.2 du Titre 5 sont, au choix du salarié, dans la limite du contingent annuel :

- ⇒ Soit payées,
- ⇒ Soit remplacées par un repos compensateur conformément à l'article 2-3 de la présente annexe.
- ⇒ Au-delà du contingent annuel, ces heures sont automatiquement remplacées par un repos compensateur conformément au 2-3 de la présente annexe.

Si en cours de période de décompte annuel, le nombre d'heures excédentaires effectué par un salarié lui permet la prise d'une journée entière de repos, cette journée, prise à sa demande avec l'accord de son responsable, vient en déduction de l'excédent constaté sans tenir compte de la limite inférieure de

la modulation. Cette journée de repos prise est comptabilisée sur la « base contrat » théorique journalière du salarié concerné (soit une base de 7 heures pour un salarié à temps complet). La prise de journée entière de repos est cumulable dans la limite d'une semaine, soit 5 jours.

2-2.5.2 Heures déficitaires

Les heures déficitaires par rapport à l'horaire annuel de référence défini au 5-3.2 du Titre 5 sont, au choix du supérieur hiérarchique :

soit retenues sur les paies des mois suivants dans la limite des quotités saisissables,
soit, en accord avec le salarié, récupérées au cours des mois suivants, dans la limite de la marge supérieure de la modulation. Dans ce cas, l'horaire annuel de référence de la nouvelle période de décompte sera augmenté d'autant pour le salarié concerné.

2-2.5.3 Paiement en cours de période

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

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

2-2.6 Année incomplète, suspensions de contrat et indemnités

2-2.6.1 Arrivée en cours d'année

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

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

2-2.6.2 Départ en cours d'année

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

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

Les droits aux jours de repos supplémentaires prévus à l'article 3 de la présente annexe sont appréciés, au jour du départ, à raison de 0,5 jour et comparés au nombre de jours réellement pris. Le solde est soit payé soit retenu.

2-2.6.3 Suspensions du contrat

En cas d'interruption de la période de décompte annuel pour les motifs suivants : période de chômage partiel, maladie, maternité, accident, absences autorisées conventionnelles, formation, repos compensateurs obligatoires et de remplacement, et, plus généralement toute absence autorisée et

indemnisée, chaque semaine complète d'interruption est comptabilisée sur la base de l'horaire de référence hebdomadaire et chaque jour d'interruption est comptabilisé sur la « base contrat » théorique journalière définie au 2-1 de la présente annexe.

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

2-2.6.4 Indemnités

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

2-3 Repos Compensateur de Remplacement du paiement des heures supplémentaires ou complémentaires

Les heures effectuées qui viendraient à dépasser le contingent annuel d'heures supplémentaires sont obligatoirement remplacées par un Repos Compensateur de Remplacement.

Les heures au delà du volume horaire annuel effectué par le salarié concerné, peuvent être, à son choix, remplacées par un Repos Compensateur de Remplacement.

Elles ne s'imputent pas sur le contingent annuel d'heures supplémentaires conformément à l'article L.3121-25 du Code du travail.

Les heures transformées en Repos Compensateur de Remplacement sont majorées s'il s'agit d'heures supplémentaires.

En fin de période de décompte annuel, ces Repos Compensateurs de Remplacement sont portés à la connaissance du salarié sur une fiche récapitulative annexée au bulletin de paie.

Cette fiche est débitée par la prise d'un repos compensateur dans l'année suivant l'ouverture des droits, sous la forme de journées entières planifiées en accord avec le supérieur hiérarchique et correspondant à la base contrat théorique journalière définie au 2-1 de la présente annexe. Elle ne peut en aucun cas être soldée par un paiement, sauf rupture du contrat de travail. Le reliquat éventuel ne permettant pas de constituer une journée entière, est reporté sur la période suivante.

ARTICLE 3 Repos supplémentaires

Six jours ouvrables de repos supplémentaires payés sont attribués au titre de la réduction du temps de travail. Ces jours seront pris sous la forme d'une sixième semaine de congés.

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

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

ARTICLE 4 Congés payés d'ancienneté supplémentaires

Le nombre de jours ouvrables de congés supplémentaires d'ancienneté tel que prévu au 7-1.2 de l'article 7-1 de la Convention Collective de Branche est modifié comme suit pour les salariés relevant du 2ème collège :

- 1 jour après 8 ans d'ancienneté dans l'entreprise
- 2 jours après 10 ans d'ancienneté dans l'entreprise
- 3 jours après 15 ans d'ancienneté dans l'entreprise
- 4 jours après 20 ans d'ancienneté dans l'entreprise
- 5 jours après 25 ans d'ancienneté dans l'entreprise

ARTICLE 5 Complément de salaire en cas de maladie ou accident

Après 6 mois de présence continue dans l'entreprise, le salarié absent pour maladie ou accident se voit maintenir une garantie de ressources dans les conditions suivantes :

Le délai de carence est de 5 jours pour les arrêts de travail survenant au cours de la première année de présence continue dans l'entreprise ; il est supprimé après un an de présence continue.

Le délai de carence ne joue pas :

- en cas d'hospitalisation, quelle qu'en soit la durée ;
- en cas d'hospitalisation de jour (avec mention de ce type d'hospitalisation sur le justificatif d'absence) ;
- en cas de maladie entraînant un arrêt de travail continu de plus d'un mois ;
- en cas d'accident de travail ou de trajet et de maladie professionnelle.

Les périodes d'indemnisation des arrêts de travail pour maladie sont fixées comme suit :

- | | |
|---|------------------|
| - de 6 mois à 5 ans de présence continue dans l'entreprise | 45 jours à 100% |
| - de 5 ans à 10 ans de présence continue dans l'entreprise | 75 jours à 100% |
| - de 10 ans à 20 ans de présence continue dans l'entreprise | 90 jours à 100% |
| - après 20 ans de présence continue dans l'entreprise | 120 jours à 100% |

En cas d'accident de travail ou de trajet la durée d'indemnisation est de :

- | | |
|---|------------------|
| - jusqu'à 10 ans de présence continue dans l'entreprise | 90 jours à 100% |
| - de 10 ans à 20 ans de présence continue dans l'entreprise | 120 jours à 100% |
| - au delà de 20 ans de présence continue dans l'entreprise | 180 jours à 100% |

La condition de présence s'apprécie au 1er jour de l'arrêt de travail initial.

Modalités de l'indemnisation :

Le salaire est payé intégralement pendant les périodes d'indemnisation à 100% ci-dessus définies. En application de l'article 35 du décret du 29 décembre 1945, l'entreprise est subrogée dans les droits des salariés aux prestations en espèces de la sécurité sociale. Les prélèvements sociaux effectués sur les indemnités journalières de Sécurité Sociale sont à la charge du salarié.

ARTICLE 6 Mutation d'une entreprise a une autre

Sans préjudice de l'application des dispositions de l'article L. 1224-1 du code du travail en cas de transfert consécutif à une modification dans la situation juridique de l'employeur, les salariés

appartenant au personnel d'encadrement (agents de maîtrise, techniciens, cadres et assimilés) qui sont transférés dans un autre établissement d'une des sociétés liées à la présente convention conservent quelle que soit la partie qui ait prit l'initiative du transfert, le bénéfice de leur ancienneté acquise au regard des dispositions légales et conventionnelles.

Dans l'hypothèse où une indemnité de licenciement aurait été versée antérieurement, son montant s'imputerait éventuellement sur le montant de l'indemnité à laquelle le salarié pourrait ultérieurement prétendre, calculée sur son ancienneté globale.

ARTICLE 7 Passage au service d'une filiale étrangère

Les salariés appartenant au personnel d'encadrement (agents de maîtrise, techniciens, cadres et assimilés) qui sont passés au service d'une filiale étrangère et sont devenus les salariés de celle-ci bénéficient des dispositions de l'article L. 1231-5 du Code du travail en cas de licenciement par la filiale.

Lorsque la rupture du contrat intervient à l'initiative du salarié dans les deux ans suivants sont passage au service d'une filiale étrangère ou participation étrangère, le salarié démissionnaire comptant 6 mois de présence continue a la faculté de demander sa réintégration dans un emploi identique ou analogue à celui qu'il occupait avant son transfert.

La demande doit être formulée dans les deux mois suivant la cessation effective du contrat de travail avec la société étrangère. Le refus opposé par le salarié à deux propositions successives de postes faites dans les trois mois suivant la demande formulée libère l'entreprise à l'égard du salarié. Ces propositions peuvent porter sur des postes situés dans un établissement de l'entreprise autre que celui où le salarié avait antérieurement son emploi.

Pour l'application des dispositions précédentes, est réputée filiale toute société étrangère dans laquelle la société française possède plus de 50% du capital social au jour où se produit la rupture du contrat.

Est réputée participation toute société étrangère dans laquelle la société française possède plus de 10% du capital social au jour où se produit la rupture du contrat.

ARTICLE 8 Indemnité de licenciement

L'indemnité de licenciement est calculée sur les bases suivantes :

Pour une présence ininterrompue dans l'entreprise de 2 ans à 5 ans, l'indemnité de licenciement est calculée sur la base de 5/10ème de mois par année de présence.

Au delà de 5 ans de présence ininterrompue, l'indemnité est calculée sur la base de 8/10ème de mois par année de présence dans l'entreprise.

L'indemnité ne peut excéder 18 mensualités.

ARTICLE 9 Allocation de départ en retraite

Tout salarié qui prend sa retraite ou qui est mis à la retraite à 60 ans ou au delà perçoit une allocation de départ en retraite calculée sur les mêmes bases et dans les mêmes conditions que l'indemnité de licenciement.

ARTICLE 10 Classification des emplois de la catégorie « agents de maîtrise »

ENCADREMENT

MISSION COMMUNE

Chaque membre de l'encadrement a la mission de créer un environnement constructif pour les équipes afin de favoriser le professionnalisme et l'initiative dans l'exercice des métiers au service des clients dans le respect des objectifs économiques qui lui ont été définis. Son comportement doit être exemplaire.

SECRETAIRE DE DIRECTION

NIVEAU : V

Effectue le secrétariat du directeur et de l'équipe d'encadrement

organise l'accueil et l'information ciblée des collaborateurs, clients et partenaires de l'entreprise ;

supervise l'équipe placée sous sa responsabilité ;

coordonne les contacts avec les différents interlocuteurs internes et externes de l'équipe de direction ;

gère les approvisionnements des fournitures et matériels pour lesquels il (elle) a reçu délégation.

INFIRMIER(E)

NIVEAU : V

Participe à la prévention en matière d'hygiène, de santé et d'accident du travail.

Est habilité(e) à assurer les premiers soins.

organise le suivi médical du personnel et dispense les premiers soins aux clients et au personnel ;

organise les campagnes de prévention ;

coordonne les relations avec le CHS/CT, Médecine du Travail, CRAM, ... ;

exploite les bilans des actions engagées ; rédige les attestations ou déclarations administratives aux organismes sociaux.

ANNEXE III - CADRES

<i>ARTICLE 1 REMUNERATION DU PERSONNEL D'ENCADREMENT.....</i>	<i>319</i>
1-1 SALAIRES MINIMA.....	319
1-2 REMUNERATION EFFECTIVE.....	319
<i>ARTICLE 2 INDEMNISATION DES ASTREINTES WEEK-END ET JOURS FERIÉS NON TRAVAILLÉS</i> <i>DES CADRES DE NIVEAU 7A, 7B ET 8.....</i>	<i>320</i>
2-1 INDEMNISATION DES ASTREINTES WEEK-END DES CADRES DE NIVEAU 7A, 7 B ET 8.....	320
2-2 INDEMNISATION DES ASTREINTES JOURS FERIÉS NON TRAVAILLÉS DES CADRES DE NIVEAU 7A, 7 B ET 8	320
<i>ARTICLE 3 REDUCTION ET AMENAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL DES CADRES RELEVANT</i> <i>DES NIVEAUX 7A ET 7B DE LA CLASSIFICATION DES EMPLOIS.</i>	<i>320</i>
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 TRAVAILLÉS DANS LE CADRE DE LA SEMAINE.....	321
3-2.2 LISSAGE DE LA REMUNERATION	321
3-2.3 SUIVI DES JOURS TRAVAILLÉS 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
<i>ARTICLE 4 JOURS DE REPOS SUPPLEMENTAIRES DES CADRES RELEVANT DES NIVEAUX 7A ET</i> <i>7B DE LA CLASSIFICATION DES EMPLOIS.</i>	<i>322</i>
<i>ARTICLE 5 STAGIAIRES MANAGER METIER – STAGIAIRES MANAGER DE SERVICE.....</i>	<i>323</i>
5-1 ACCESSION AUX EMPLOIS.....	323
5-2 FORMATION ET ACQUISITION DES COMPETENCES.....	323
5-3 STATUT.....	324
5-4 REMUNERATION	324
<i>ARTICLE 6 REDUCTION ET AMENAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL DES CADRES DE NIVEAU 8</i> <i>ET 9.....</i>	<i>324</i>
<i>ARTICLE 7 COMPLEMENT DE SALAIRE EN CAS DE MALADIE, ACCIDENT OU CONGE DE</i> <i>PATERNITE.....</i>	<i>324</i>
7-1 COMPLEMENT DE SALAIRE EN CAS DE MALADIE OU D'ACCIDENT.....	324
7-2 CONGE DE PATERNITE	325
<i>ARTICLE 8 MUTATION D'UNE ENTREPRISE A UNE AUTRE.....</i>	<i>325</i>
<i>ARTICLE 9 PASSAGE AU SERVICE D'UNE FILIALE ETRANGERE</i>	<i>325</i>

<i>ARTICLE 10 INDEMNITE DE LICENCIEMENT</i>	326
<i>ARTICLE 11 ALLOCATION DE DEPART EN RETRAITE</i>	326
<i>ARTICLE 12 CLASSIFICATION DES EMPLOIS DE LA CATEGORIE « CADRES »</i>	326
- <i>VENTE</i>	326
- <i>FONCTIONS D'APPUI</i>	327
- <i>SERVICES</i>	329
<i>ARTICLE 13 REUNION DE REFLEXION SUR LA GESTION DES SALARIES « CADRES »</i>	332

ANNEXE III - CADRES

ARTICLE 1 Rémunération du personnel d'encadrement

1-1 Salaires minima

Salaires minima :

Chaque niveau est affecté d'un salaire mensuel minima.

Le salaire mensuel brut minimal des niveaux :

7 A : Stagiaires managers métier ou service

7 B : Managers métiers ou services

8 et + : Responsables et Experts

Est porté avec effet rétroactif au 1er janvier 2012 à :

Niveau 7 A : 2 348 €

Niveau 7 B : 2 533 €

Niveau 8 et + : 3 404 €

En prenant en compte l'application générale des salaires minima, la Direction s'engage à garantir à l'ensemble des cadres une augmentation minimale de salaire de 0,5% avec effet rétroactif au 1er janvier 2012.

1-2 Rémunération effective

La rémunération effective des membres de l'encadrement est déterminée par référence à des facteurs d'appréciation tels que :

responsabilités assumées,

expérience acquise,

niveau individuel de performance,

mise en œuvre des compétences requises.

Ces facteurs sont appréciés annuellement. L'incidence de cette appréciation sur la rémunération effective de l'intéressé fait l'objet d'un entretien avec son supérieur hiérarchique.

L'entreprise réaffirme son attachement à la formalisation des Analyses de Performances Annuelles (A.P.A.) permettant notamment de définir les objectifs individuels entre le cadre et son hiérarchique. Cet entretien devra être réalisé avant le 30 avril de chaque année.

En cas d'augmentation individuelle de salaire des niveaux Encadrement, inférieure ou égale à la moitié de la moyenne des augmentations individualisées, le hiérarchique et le directeur de l'établissement devront, lors d'un entretien, motiver leur décision et la formaliser par écrit au cadre concerné.

La présente disposition est modifiée pour la période du 1^{er} janvier au 31 décembre 2009.

L'augmentation individuelle de salaire s'entend de la comparaison entre le salaire mensuel brut du mois d'avril 2009 par rapport à celui du mois d'avril 2008.

Les augmentations éventuelles sont arrêtées et notifiées au plus tard en avril de chaque année pour prendre effet rétroactivement au 1er janvier.

ARTICLE 2 Indemnisation des Astreintes week-end et jours fériés non travaillés des cadres de niveau 7A, 7B et 8

2-1 Indemnisation des Astreintes week-end des cadres de niveau 7A, 7 B et 8

En contrepartie de l'astreinte du week-end :

- de la fermeture du magasin le samedi à son ouverture le lundi, pour les magasins fermant habituellement le dimanche,
- du dimanche après-midi au lundi après-midi pour les magasins ouvrant habituellement le dimanche matin,

Les salariés des catégories Cadres des niveaux 7A, 7B et 8 percevront une indemnité forfaitaire de 50 euros bruts par week-end.

2-2 Indemnisation des Astreintes jours fériés non travaillés des cadres de niveau 7A, 7 B et 8

En contrepartie de l'astreinte d'un jour férié, où le magasin est fermé au public, les salariés de catégories cadres des niveaux 7A, 7B et 8 percevront une indemnité forfaitaire de 25 euros bruts.

ARTICLE 3 Réduction et aménagement du temps de travail des cadres relevant des niveaux 7a et 7b de la classification des emplois.

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 fonction 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.

Les cadres bénéficient de 14 jours ouvrables de repos supplémentaires pris par journée entière, dont 6 prévus à l'article 4 de la présente annexe. Ces jours de repos se substituent à ceux prévus par la Convention collective de Branche. Le nombre de ces jours de repos est ainsi supérieur à ceux prévus par l'avenant n° 73 du 21 décembre 1998 à la Convention collective de Branche.

Le droit à repos supplémentaire est réduit 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 10 semaines au cours de la période annuelle 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 annuel, ni à repos compensateur obligatoire.

3-2.2 Lissage de la rémunération

La rémunération mensuelle correspondant au nombre annuel de jours de travail est lissée sur la période annuelle de décompte. Cette rémunération est fixée forfaitairement pour le nombre de jours de travail effectif annuels prévus au présent titre.

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 annuel

3-2.4.1 Jours excédentaires

Les jours excédentaires par rapport au nombre de jours annuel de référence défini au 5-3.2 du Titre 5 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.

3-2.4.2 Jours déficitaires

Les jours déficitaires par rapport au nombre de jours annuel de référence défini au 5-3.2 du Titre 5 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 la limite de la marge supérieure de la modulation.
Dans ce cas, le nombre de jours annuel de référence de la nouvelle période de décompte sera augmenté d'autant pour le salarié concerné.

3-2.5 Année incomplète, suspensions de contrat et indemnités

3-2.5.1 Arrivée en cours d'année

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

3-2.5.2 Départ en cours d'année

En cas de départ en cours de période de décompte annuel, le volume annuel de jours à effectuer est calculé en multipliant la référence hebdomadaire de travail effectif par le nombre de semaines et fractions de semaine écoulées selon les règles visées au 5-3.2 du Titre 5.

En cas de départ en cours d'année, la régularisation de la rémunération entre automatiquement dans le calcul du solde de tout compte.

Le nombre de jours excédentaires ou déficitaires observé sur le compte individuel au jour du départ est soit payé soit retenu.

Les droits aux jours de repos supplémentaires prévus à l'article 4 de la présente annexe sont appréciés, au jour du départ, à raison de 3,5 jours par trimestre entier travaillé et comparés au nombre de jours réellement pris. Le solde est soit payé soit retenu.

3-2.5.3 Suspension du contrat

En cas d'interruption de la période de décompte annuel pour les motifs suivants : période de chômage partiel, maladie, maternité, accident, absences autorisées conventionnelles, formation, repos compensateurs obligatoires et de remplacement, et, plus généralement toute absence autorisée et indemnisée, chaque semaine complète d'interruption est comptabilisée sur la base du nombre de jours de référence hebdomadaire et chaque jour d'interruption est comptabilisé sur la base d'une journée.

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

3-2.5.4 Indemnités

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

ARTICLE 4 Jours de repos supplémentaires des cadres relevant des niveaux 7a et 7b de la classification des emplois.

Six jours ouvrables de repos supplémentaires payés sont attribués au titre de la réduction du temps de travail. Ces jours seront pris sous la forme d'une sixième semaine de congés.

ARTICLE 5 Stagiaires manager métier – stagiaires manager de service

PREAMBULE

Les fonctions stagiaires Manager métier et stagiaires Manager de service contribuent au développement de la promotion interne, de la formation, de la qualification et de la valorisation des responsabilités du personnel Cadre.

Les salariés recrutés ou promus dans cette catégorie seront appelés à recevoir une formation particulière en vue de leur accession définitive à un poste de responsabilité. A ce titre, et pendant toute la période de formation, ils ne peuvent en aucun cas se voir confier la responsabilité directe d'un compte d'exploitation ou d'un service.

Cette formation doit les préparer à la maîtrise de leur métier, à répondre aux attentes de la clientèle, à la diversification des produits et des concepts, à l'évolution des marchés et de la consommation ainsi qu'au développement des services et des nouvelles technologies.

5-1 Accession aux emplois

Le recrutement dans ces emplois se fera en priorité par voie de promotion interne et également par recrutement externe.

Promotion interne :

Personnel employés et agents de maîtrise ayant démontré dans les emplois tenus, une motivation et des compétences certaines dans leur domaine ainsi que des aptitudes à l'organisation et aux responsabilités.

Recrutement externe :

Personne recrutée dans le cadre de ce contrat.

Chaque salarié embauché ou promu dans la catégorie stagiaire Manager métier ou stagiaire Manager de service sera lié à la société par un contrat ou un avenant spécifique dit « de probation » qui mentionnera notamment les conditions de la mobilité géographique.

5-2 Formation et acquisition des compétences

La progression dans l'acquisition des compétences s'inscrira dans la mise en œuvre d'un plan de formation individuel préétabli qui comportera un minimum de 20% du temps de travail contractuel affecté à la formation théorique. Elle donnera lieu à des bilans successifs dont la périodicité maximale ne pourra excéder trois mois.

Ces bilans permettront d'apprécier le suivi et l'adéquation des compétences requises pour assumer la responsabilité d'un compte d'exploitation ou d'un service. Cette appréciation devra être formalisée par le supérieur hiérarchique.

La formation dispensée et l'expérience professionnelle acquise doivent permettre, aux salariés concernés d'accéder, dans un délai d'un an, aux responsabilités de Manager métier ou à celles de Manager de service de niveau 7B.

Au terme du stage, s'il est positif, l'accession confirmée à un poste de responsabilité pourra entraîner un changement de lieu de travail par l'affectation dans tout autre magasin du Groupe, sans que ce changement puisse être imputé à l'entreprise comme constituant une modification substantielle du contrat individuel de travail.

Le constat, en cours ou au terme de la formation, d'une inadaptation à la fonction envisagée constituera une cause réelle et sérieuse de licenciement, étant précisé que pour les salariés ayant

accédé à cette catégorie par voie de promotion interne, la réintégration dans l'emploi antérieur ou un emploi équivalent pourra être envisagée.

Lors de son passage en 7B, le salarié sera reçu au cours d'un entretien afin de formaliser son changement de statut et de faire le point sur l'évaluation de son stage.

Un entretien avec le responsable régional RH sera également assuré afin d'avoir une visibilité sur les postes disponibles correspondants aux compétences du salarié.

Par la suite un entretien périodique trimestriel sera effectué en la présence du responsable du salarié, ainsi que d'un responsable régional RH, et ce afin de garantir au salarié un maximum de visibilité sur son évolution.

5-3 Statut

Les stagiaires Manager métier et stagiaires Manager de service relèvent de l'annexe III de la convention collective Carrefour « Cadres ». Leur emploi est classé au niveau 7A.

5-4 Rémunération

Les stagiaires Manager métier et stagiaires Manager de service bénéficient du salaire minimal du niveau 7A.

ARTICLE 6 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 14 jours ouvrables de repos dans l'année acquis à raison de 3,5 jours par trimestre.

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.

ARTICLE 7 Complément de salaire en cas de maladie, accident ou congé de paternité

7-1 Complément de salaire en cas de maladie ou d'accident

Après 6 mois de présence continue dans l'entreprise, le salarié absent pour maladie ou accident se voit maintenir une garantie de ressources sans application d'un délai de carence.

Les périodes d'indemnisation des arrêts de travail pour maladie sont fixées comme suit :

- de 6 mois à 18 mois de présence continue dans l'entreprise : 45 jours à 100%
- de 18 mois à 5 ans de présence continue dans l'entreprise : 90 jours à 100%
- de 5 ans à 10 ans de présence continue dans l'entreprise : 120 jours à 100%
- après 10 ans de présence continue dans l'entreprise : 150 jours à 100%

En cas d'accident de travail ou de trajet la durée d'indemnisation est de :

- jusqu'à 18 mois de présence continue dans l'entreprise : 90 jours à 100%
- de 18 mois à 5 ans de présence continue dans l'entreprise : 120 jours à 100%
- de 5 ans à 10 ans de présence continue dans l'entreprise : 150 jours à 100%
- après 10 ans de présence continue dans l'entreprise : 210 jours à 100%

La condition de présence s'apprécie au 1er jour de l'arrêt de travail initial.

Modalités de l'indemnisation :

Le salaire est payé intégralement pendant les périodes d'indemnisation à 100% ci-dessus définies. En application de l'article 35 du décret du 29 décembre 1945, l'entreprise est subrogée dans les droits des salariés aux prestations en espèces de la sécurité sociale. Les prélèvements sociaux effectués sur les indemnités journalières de sécurité sociale sont à la charge du salarié.

7-2 Congé de paternité

Le salarié ayant au moins un an de présence au sein de l'entreprise et bénéficiant d'un congé de paternité conformément aux dispositions légales, sera indemnisé pendant la durée de son arrêt de travail, en sus des indemnités versées par la sécurité sociale, afin d'assurer le maintien de son salaire mensuel brut contractuel.

En cas de modification de la législation sur le congé de paternité imposant à l'entreprise de nouvelles contraintes (telle que par exemple : réduction de la prise en charge par la sécurité sociale, augmentation de la durée de congé...), la présente disposition cesserait de produire ses effets.

ARTICLE 8 Mutation d'une entreprise à une autre

Sans préjudice de l'application des dispositions de l'article L. 1224-1 du code du travail en cas de transfert consécutif à une modification dans la situation juridique de l'employeur, les salariés appartenant au personnel d'encadrement (agents de maîtrise, techniciens, cadres et assimilés) qui sont transférés dans un autre établissement d'une des sociétés liées à la présente convention conservent quelle que soit la partie qui ait prit l'initiative du transfert, le bénéfice de leur ancienneté acquise au regard des dispositions légales et conventionnelles.

Dans l'hypothèse où une indemnité de licenciement aurait été versée antérieurement, son montant s'imputerait éventuellement sur le montant de l'indemnité à laquelle le salarié pourrait ultérieurement prétendre, calculée sur son ancienneté globale.

ARTICLE 9 Passage au service d'une filiale étrangère

Les salariés appartenant au personnel d'encadrement (agents de maîtrise, techniciens, cadres et assimilés) qui sont passés au service d'une filiale étrangère et sont devenus les salariés de celle-ci bénéficient des dispositions de l'article L.1231-5 du Code du travail en cas de licenciement par la filiale.

Lorsque la rupture du contrat intervient à l'initiative du salarié dans les deux ans suivants sont passage au service d'une filiale étrangère ou participation étrangère, le salarié démissionnaire comptant 6 mois de présence continue a la faculté de demander sa réintégration dans un emploi identique ou analogue à celui qu'il occupait avant son transfert.

La demande doit être formulée dans les deux mois suivant la cessation effective du contrat de travail avec la société étrangère. Le refus opposé par le salarié à deux propositions successives de postes faites dans les trois mois suivant la demande formulée libère l'entreprise à l'égard du salarié. Ces

propositions peuvent porter sur des postes situés dans un établissement de l'entreprise autre que celui où le salarié avait antérieurement son emploi.

Pour l'application des dispositions précédentes, est réputée filiale toute société étrangère dans laquelle la société française possède plus de 50% du capital social au jour où se produit la rupture du contrat.

Est réputée participation toute société étrangère dans laquelle la société française possède plus de 10% du capital social au jour où se produit la rupture du contrat.

ARTICLE 10 Indemnité de licenciement

L'indemnité de licenciement est calculée sur les bases suivantes :

Pour une présence ininterrompue dans l'entreprise de 2 ans à 5 ans, l'indemnité de licenciement est calculée sur la base de 5/10ème de mois par année de présence.

Au delà de 5 ans de présence ininterrompue, l'indemnité est calculée sur la base de 8/10ème de mois par année de présence dans l'entreprise.

L'indemnité ne peut excéder 18 mensualités.

ARTICLE 11 Allocation de départ en retraite

Tout salarié qui prend sa retraite ou qui est mis à la retraite à 60 ans ou au delà perçoit une allocation de départ en retraite calculée sur les mêmes bases et dans les mêmes conditions que l'indemnité de licenciement.

ARTICLE 12 Classification des emplois de la catégorie « cadres »

ENCADREMENT

MISSION COMMUNE

Chaque membre de l'encadrement a la mission de créer un environnement constructif pour les équipes afin de favoriser le professionnalisme et l'initiative dans l'exercice des métiers au service des clients dans le respect des objectifs économiques qui lui ont été définis. Son comportement doit être exemplaire.

- VENTE

STAGIAIRE MANAGER METIER	NIVEAU : VII A
---------------------------------	-----------------------

Fonction définie à l'article 5 de l'annexe III « Cadres ».

MANAGER METIER

NIVEAU : VII B

Met en place, organise et contrôle les ressources requises pour satisfaire les clients, développer les ventes et favoriser la progression de son équipe. S'appuie sur les fonctions transversales pour exercer sa mission.

met en place les outils et méthodes en vue de valoriser la puissance commerciale de l'enseigne ; s'appuie sur l'écoute, la disponibilité et le conseil pour vendre et assurer le service client ;

recrute, forme et motive son équipe ;

analyse les données mises à sa disposition ; établit les contacts utiles avec l'environnement pour renforcer la compétitivité et l'image ;

fixe des objectifs à ses collaborateurs, en suit la réalisation afin de développer le chiffre d'affaires et la rentabilité.

- FONCTIONS D'APPUI

RESPONSABLE ALIMENTAIRE – RESPONSABLE NON ALIMENTAIRE – RESPONSABLE METIERS

NIVEAU : VIII

Développe les ventes :

coordonne l'activité des managers métier et la mise en œuvre des actions commerciales, s'appuie sur les fonctions transversales dans l'ensemble de son activité pour gagner en efficacité.

coordonne les actions destinées à développer les ventes et à accroître la qualité de service ;

oriente les décisions destinées au développement des performances et des compétences attendues des équipes commerciales ; facilite l'évolution professionnelle de chacun des managers métier ;

fait évoluer l'organisation du site en relation avec les fonctions transversales, afin de mettre en œuvre les concepts, produits et méthodes commerciales de l'entreprise ; facilite l'échange d'expériences ;

arbitre et suit les objectifs en vue de développer le chiffre d'affaires et la rentabilité des rayons.

RESPONSABLE CONTROLE DE GESTION

NIVEAU : VIII

Conseille l'encadrement dans l'anticipation et la mesure de l'impact économique et financier de ses décisions.

oriente les décisions de l'encadrement afin de concilier les objectifs de rentabilité et de qualité de service ;

propose et participe aux actions de formation permettant d'améliorer les compétences financières et économiques des collaborateurs du site ;

accompagne l'encadrement dans la mise en œuvre les meilleures pratiques financières et économiques ;

analyse et synthétise les informations, influence les décisions économiques et financières afin d'assurer les objectifs de rentabilité du site.

RESPONSABLE MARKETING	NIVEAU : VIII
------------------------------	----------------------

Dynamise la relation entre le magasin et les clients en déployant les méthodes et outils marketing de l'entreprise.

S'appuie sur les fonctions transversales pour gagner en efficacité et développer la part de marché .

coordonne, relaye et propose des actions de marketing en vue de développer localement la part de marché ;

propose et met en place des actions de formation et d'accompagnement permettant l'appropriation des nouveaux concepts et méthodes marketing par les équipes ;

organise les actions marketing afin d'en optimiser l'impact ;

analyse et suit la performance économique des actions marketing afin de développer la rentabilité et le chiffre d'affaires.

RESPONSABLE ORGANISATION ET FLUX	NIVEAU : VIII
---	----------------------

Pilote l'organisation du travail, les systèmes d'information et d'approvisionnement en rapport avec les flux clients. S'appuie sur les fonctions transversales pour gagner en efficacité.

définit et met en œuvre les ressources en vue de garantir la disponibilité permanente des marchandises en flux tendus tout en veillant à la satisfaction des besoins des clients ;

propose et participe aux actions de formation facilitant l'adaptation des collaborateurs aux nouvelles structures et méthodes de travail ;

gère l'interface entre les responsables de l'établissement, les fournisseurs et prestataires internes ou externes afin d'améliorer les processus de distribution et d'information ;

met en place les outils et méthodes d'organisation de l'entreprise pour utiliser au mieux les ressources de l'ensemble de l'établissement ;

assure le déploiement et le fonctionnement de la « Boucle complète ».

RESPONSABLE RESSOURCES HUMAINES	NIVEAU : VIII
--	----------------------

Déploie la politique ressources humaines de l'entreprise. Conseille l'encadrement dans ses actions de management, recrutement, formation, communication, rémunération, gestion sociale.

S'appuie sur les fonctions transversales pour gagner en efficacité.

anticipe et propose des plans d'actions ressources humaines afin de disposer des compétences nécessaires pour offrir aux clients le service attendu ;

oriente les actions ressources humaines afin de concilier les intérêts économiques de l'entreprise et les attentes des collaborateurs du magasin ;

conseille l'encadrement dans ses contacts et veille au respect de la réglementation sociale dans l'établissement ;

analyse l'évolution de la masse salariale pour aider l'encadrement à optimiser les ressources.

RESPONSABLE SERVICE CAISSES

NIVEAU : VIII

Manage son équipe et pilote le passage en caisses des clients en veillant à la qualité de l'accueil.

assure aux clients la fluidité du passage en caisses et la qualité de l'accueil ;

recrute, forme et motive son équipe ; met son expertise au service de ses collègues ;

recueille et transmet les informations clients aux équipes magasin ;

détermine et suit les performances de productivité de son équipe dans le respect des recommandations de l'entreprise.

- SERVICES

STAGIAIRE MANAGER DE SERVICE

NIVEAU : VII A

Fonction définie au Titre 55 du présent accord.

MANAGER DE SERVICE

NIVEAU : VII B

Caisses

- Assiste le responsable en charge du service caisses ; participe au management et organise le passage en caisses des clients en veillant à la qualité de l'accueil et du service ;
- met en œuvre les méthodes et outils d'optimisation du passage en caisses et de la qualité de l'accueil ;
- organise, anime, forme, motive ;
- assure la liaison entre les équipes métier et le service clients ;
- renseigne et exploite les outils de gestion ; s'assure du bon fonctionnement du système de caisses.

Comptabilité

- Garantit la fiabilité des informations comptables et administratives ;
- met en œuvre les processus d'enregistrement des transactions et de traitement des informations correspondantes ;
- coordonne l'équipe placée sous sa responsabilité afin de produire le travail attendu et de développer les compétences ;
- participe à l'organisation et au suivi de la gestion administrative et comptable de l'établissement ;
- fournit les données sur les niveaux d'activité et de performance aux responsables pour analyse et exploitation.

Sécurité

- Assure la sécurité des personnes et des biens en cohérence avec l'image de l'entreprise ;
- met en place les moyens de protection des personnes et des biens du magasin dans le cadre de la politique de prévention définie par l'entreprise ;
- organise les actions de recrutement, de formation et de reconnaissance de son équipe et met son expertise au service de ses collègues ;
- s'intègre dans le tissu local pour prévenir les risques liés à l'environnement de l'établissement ;
- met en place et suit l'application des consignes et procédures de contrôle des flux actifs, hommes, marchandises et argent.

Technique

- Gère l'ensemble des opérations d'entretien des actifs du magasin ; met en place les équipements techniques référencés et propose des évolutions pour développer la performance .
- propose et met en place des plans d'actions permettant de maintenir et d'améliorer la sécurité et le confort du personnel et des clients ;
- recrute, forme, motive son équipe et met son expertise au service de ses collègues ;
- tient à jour l'inventaire des équipements et matériels du magasin ; conseille les utilisateurs ;
- coordonne des actions de prévention destinées à assurer la conservation des actifs ; applique les consignes d'achat nationales.

Décoration

- Met en œuvre sur le lieu de vente les actions nationales et locales de communication visuelle et de mise en scène, destinées à fidéliser les clients et à conquérir des parts de marché.
- met en place l'information et la communication afin de renforcer le confort du parcours client ;
- recrute, forme et motive son équipe ; met son expertise au service de ses collègues ;
- s'implique dans la recherche des pratiques innovantes afin de les proposer à son responsable ;
- met en valeur l'image institutionnelle de l'enseigne afin de contribuer au développement du chiffre d'affaires du magasin.

Réception

- Coordonne la répartition des flux marchandises, en assure le contrôle et informe l'encadrement du suivi logistique.
- organise les flux marchandises entrants et sortants ;
- recrute, forme et motive son équipe ;
- met en place les méthodes de distribution des marchandises définies par l'entreprise ;
- suit les objectifs de gestion afin de réduire les coûts et optimiser les gains.

Clients

- Propose, initie et coordonne un ensemble d'actions qui concourent au développement de la satisfaction des clients ; développe la fidélisation de la clientèle par la mise en place opérationnelle de la démarche Services Clients :
- crée un lien relationnel durable entre les clients et le magasin ;
- établit le diagnostic des points à améliorer ; propose les actions correctrices et assure le contrôle et le suivi des plans d'action ;
- recherche avec chaque manager la réponse adaptée aux attentes du client ;
- informe le client sur les services magasin mis à sa disposition ;
- développe l'écoute active des clients ;
- observe, recense et informe sur les services proposés par la concurrence.

Administratif

- Organise, coordonne et anime l'équipe administrative placée sous sa responsabilité. Assiste la Direction. Reçoit délégation pour réaliser des missions particulières :
- Tient le secrétariat des tâches d'intérêt général.
- Met en place les processus pertinents de communication et d'information. Suit l'application des procédures de fonctionnement courant de l'établissement.
- Entretient les relations utiles pour l'établissement avec l'environnement. Suit le règlement des litiges clients.
- Allège le travail de la Direction dans ses responsabilités par l'accueil, la gestion des plannings, le respect des délais, la correspondance, la synthèse de l'information interne et externe, l'organisation des réunions et déplacements,

- Produit les courriers, rapports, documents ... liés aux dossiers traités et en garantit la confidentialité.
- Forme et anime son équipe. Organise l'activité. Planifie et distribue les tâches. Contrôle et fait évoluer le niveau de performance de chacun.

Financier

- Met en place, organise et contrôle les ressources requises pour satisfaire les clients, développer les ventes et favoriser la progression de son équipe. S'appuie sur les fonctions transversales pour exercer sa mission :
- Met en place les outils et méthodes en vue de valoriser l'offre commerciale ; s'appuie sur l'accueil, l'écoute et la disponibilité, le professionnalisme et le conseil pour vendre et assurer le service client.
- Analyse les données (évolutions nombre de dossiers, décollecte, taux d'impayés, taux de transformation, ...) et met en œuvre les mesures adaptées au renforcement de l'image et au développement commercial (étude des dossiers de prêts, ...).
- Veille à l'attractivité du concept et au maintien des actifs propres au concept.
- Recrute, forme et manage son équipe ; développe la dynamique commerciale du service.
- Garantit la confidentialité et la sécurité, par l'application des procédures relatives à la sécurité des biens et des personnes et des règles déontologiques.
- Fixe des objectifs (qualitatifs et quantitatifs) à ses collaborateurs, en suit la réalisation afin de développer l'encours, atteindre les objectifs de vente et respecter les procédures de souscription garantes de la maîtrise du risque.

ARTICLE 13 Réunion de réflexion sur la gestion des salariés « cadres »

Dans le cadre du dialogue social, la Direction s'engage à prendre l'initiative, au cours du 2ème semestre de chaque année, d'organiser 2 réunions de réflexion « Encadrement » avec les partenaires sociaux afin d'aborder les problématiques spécifiques à la gestion des cadres.

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

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

Les parties signataires du présent accord, conscientes des impératifs économiques et soucieuses de ne pas entraver l'expansion de l'entreprise, conviennent de détacher pour les magasins en début d'exploitation ou nouvellement acquis la détermination de certains éléments de la rémunération de la Convention Collective Carrefour, en vue de favoriser les nouvelles ouvertures ou les nouvelles acquisitions d'établissements.

Les mesures arrêtées à la présente annexe, ont pour objet d'adapter, pour les établissements définis à l'article 1 ci-dessous, les dispositions de l'accord d'entreprise conformément aux ex articles L 132-19 et L 132-23 du Code du travail. Elles permettent ainsi de maintenir un niveau élevé de compétitivité et de rémunération dans l'ensemble de l'entreprise.

ARTICLE 1 Etablissements concernés

Les présentes dispositions déterminent le statut du personnel embauché dans les établissements qui viendraient à s'ouvrir ou à se créer après le 31 mars 1999 ou du personnel appartenant à des établissements venant à intégrer juridiquement l'une des Sociétés adhérentes à la Convention Collective Carrefour après le 31 mars 1999, et ce pour la durée d'affectation de ce personnel dans l'établissement considéré.

ARTICLE 2 Statut collectif

Les salariés ainsi visés bénéficient du statut collectif Carrefour tel qu'il résulte de la Convention Collective de Branche et des accords d'entreprise Carrefour en toutes leurs dispositions à l'exception, en ce qui concerne ces derniers, des dispositions qui déterminent la rémunération directe et indirecte de la prestation de travail. Sont ainsi visés le salaire de l'emploi, la prime de vacances, la prime de fin d'année et tout autre prime pouvant être instituée en tant qu'élément de la rémunération directe ou indirecte de la prestation de travail.

Les dispositions qui déterminent la rémunération directe ou indirecte telles qu'évoquées dans le paragraphe précédent feront l'objet d'une mise en place progressive dans les établissements concernés. Elles se substitueront pour les établissements venant à être intégrés dans l'une des Sociétés adhérentes, aux éléments de rémunération existant précédemment dans la mesure où ces éléments présentent, même en partie seulement, le même caractère, la même finalité ou la même appellation. Les autres éléments de rémunération non remplacés et à caractère non aléatoire seront supprimés et intégrés à la rémunération mensuelle brute des salariés bénéficiaires présents au jour de l'intégration.

ARTICLE 3 Grille de salaires

Pour la détermination du salaire de l'emploi, les niveaux hiérarchiques de la classification des emplois Carrefour, tels qu'ils résultent de la Convention Collective Carrefour, sont appliqués.

Le taux horaire pour chaque niveau, tel qu'il sert de base à l'établissement de la grille des salaires, sera celui de la Grille de Référence Carrefour affecté d'un abattement de 5%.

En outre, pour les établissements intégrés dans l'une des Sociétés adhérentes à la Convention Collective Carrefour, cet abattement ne pourra dépasser celui constaté lors de l'intégration juridique.

L'abattement du taux horaire sera automatiquement réduit de 1% par an dans la limite du taux horaire de la Grille de Référence Carrefour. Cette réduction prendra effet au 1er septembre de chaque année à compter de la première année civile suivant la création de l'établissement ou de son intégration juridique.

ARTICLE 4 Prime de fin d'année

Le premier règlement de cette prime interviendra avec la paie du mois de décembre suivant la création ou l'intégration juridique de l'établissement. Le versement d'au moins 75% du montant brut de cette prime sera effectué sous forme d'acompte dans les trois premiers jours ouvrables du mois de décembre.

A cette date, cette prime se substituera aux primes éventuellement versées par l'établissement dans la mesure où ces primes ont, même en partie seulement, le caractère de prime de fin d'année, de prime annuelle ou semestrielle, de gratification ou de treizième mois.

ARTICLE 5 Prime de vacances

Le premier règlement de cette prime interviendra avec la paie du mois de juin de la deuxième année civile suivant la création ou l'intégration juridique de l'établissement.

A cette date, cette prime se substituera aux primes éventuellement versées par l'établissement dans la mesure où ces primes ont, même en partie seulement, le caractère de prime de vacances, de prime semestrielle, de prime de congés annuels ou de gratification.

ARTICLE 6 Durée du temps de travail

Pour recevoir application, les Titres 31, 33, 34, 35, 42 et 43 de l'accord d'entreprise Carrefour du 31 mars 1999 relatifs à la durée du temps de travail devront faire l'objet d'une adhésion par accord d'établissement spécifique. Cet accord devra prévoir les modalités de réduction du temps de travail étalées dans le temps.

Faute d'accord, les dispositions légales et réglementaires en vigueur seront seules applicables et les dispositions de la convention collective d'entreprise Carrefour relatives au temps de travail entreront automatiquement en vigueur au 1er janvier de la cinquième année civile suivant la création ou l'intégration juridique de l'établissement.

ARTICLE 7 Ouvres sociales du comité d'établissement

En cas de création ou d'intégration juridique d'un nouvel établissement le taux de financement de ses activités sociales et culturelles sera fixé à 0,50% de la masse salariale à compter du premier jour sa création ou de son intégration juridique, sauf à ce qu'il bénéficie déjà d'un taux supérieur qui lui sera alors conservé.

Ce taux évoluera ensuite pour l'établissement concerné à raison de 0,10% par an de la masse salariale dans la limite de 1%.

ANNEXE V – REGIMES DE PREVOYANCE

ACCORD INTERENTREPRISES "REGIMES DE PREVOYANCE ".....	337
REGIME DE PREVOYANCE « MALADIE-CHIRURGIE-MATERNITE ».....	339
REGIME DE PREVOYANCE « INCAPACITE-INVALIDITE- DECES »	352
CATEGORIE EMPLOYES-OUVRIERS	352
CATEGORIE AGENTS DE MAITRISE	362
CATEGORIE CADRES.....	367

ANNEXE V – REGIMES DE PREVOYANCE

ACCORD INTERENTREPRISES "REGIMES DE PREVOYANCE "

1

ACCORD D'ENTREPRISE REGIMES DE PREVOYANCE

ENTRE

Les Sociétés CARREFOUR ; CARREFOUR HYPERMARCHES France ; SOGARA France ; CARCOOP France ; GML France ; SODISOR ; CARREFOUR Marchandises Internationales ; CARREFOUR Management ; CARREFOUR EUROPE ; CARREFOUR Formation Hypermarchés France ; S.N.E. ; S.N.E.C. ; S.E.C. ; représentées par M. Jean-Luc DELENNE, 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. Christian CAILLAUD, Délégué syndical de Groupe hypermarchés, dûment habilité,

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

Représentée par M. Serge CORFA, Délégué syndical de Groupe hypermarchés, dûment habilité,

LA CONDERATION FRANCAISE DES TRAVAILLEURS CHRETIENS (C.F.T.C.)

Représentée par M. Patrick COURCIER, Délégué syndical de Groupe hypermarchés, dûment habilité,

LA CONFEDERATION FRANCAISE DE L'ENCADREMENT / CONFEDERATION GENERALE DES CADRES (C.F.E. / C.G.C.)

Représentée par M. Gérard BASNIER, Délégué syndical de Groupe hypermarchés, dûment habilité,

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

Représentée par M. Bernard CAUDAL, Délégué syndical de Groupe hypermarchés, dûment habilité,

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

Représentée par M. Dejan TERGLAV, Secrétaire fédéral,

D'autre part,

Il est convenu, suite à la réunion paritaire plénière du 6 mars 2003, le présent accord relatif aux Régimes de prévoyance « Maladie - Chirurgie - Maternité » et « Incapacité - Invalidité - Décès » des catégories « Employés - Ouvriers », « Agents de Maîtrise » et « Cadres ».

ARTICLE UN : SUPPRESSION

Le contenu des Titres 25 « REGIME DE PREVOYANCE « MALADIE-CHIRURGIE-MATERNITE » », 40 « REGIME DE PREVOYANCE « INCAPACITE-INVALIDITE-DECES » (annexe 1), 50 « REGIME DE PREVOYANCE « INCAPACITE-INVALIDITE-DECES » (annexe 2), 62 « REGIME DE PREVOYANCE « INCAPACITE-INVALIDITE-DECES » (annexe 3) de l'Accord d'entreprise Carrefour du 31 mars 1999 modifié par l'article 4 de l'avenant n° 6 du 31 août 2001 et par l'avenant n° 7 du 31 octobre 2001 est supprimé. Les dits Titres deviennent ainsi sans objet.

ARTICLE DEUX : DATE D'APPLICATION

Les dispositions du présent accord s'appliquent à compter du 1^{er} avril 2003.

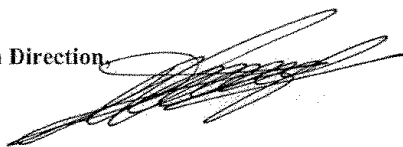
ARTICLE TROIS : PUBLICITE

Le présent accord a été soumis pour avis aux Comités centraux d'entreprise et Comités d'entreprise concernés.

Il sera déposé, à la diligence de la Direction, en cinq exemplaires auprès de la Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle de l'Essonne (Evry) et en un exemplaire au greffe du Conseil de Prud'hommes d'Evry.

A Evry, le 6 mars 2003

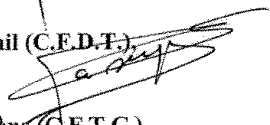
Pour la Direction,



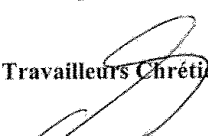
Pour la Confédération Autonome du Travail (C.A.T.),



Pour la Confédération Française Démocratique du Travail (C.F.D.T.),



Pour la Confédération Française des Travailleurs Chrétiens (C.F.T.C.),



Pour la Confédération Française de l'Encadrement / Confédération Générale des Cadres (C.F.E./C.G.C.),

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

Pour la F.G.T.A. - F.O.,



Accord inter-entreprises du 6 mars 2003

REGIME DE PREVOYANCE « MALADIE-CHIRURGIE-MATERNITE »

✓ ACCORD INTERENTREPRISES DU 6 mars 2003

1

**ACCORD INTER ENTREPRISES
REGIME DE PREVOYANCE « MALADIE-CHIRURGIE-MATERNITE »**

ENTRE

Les Sociétés CARREFOUR ; CARREFOUR HYPERMARCHES France ; SOGARA France ; CARCOOP France ; GML France ; SODISOR ; CARREFOUR Marchandises Internationales ; CARREFOUR Management ; CARREFOUR EUROPE ; CARREFOUR Formation Hypermarchés France ; S.N.E. ; S.N.E.C. ; S.E.C. ; CONTINENT France ; S.N.S. ; CONTINENT 2001, représentées par M. Jean-Luc DELENNE, 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. Christian CAILLAULT, Délégué syndical de Groupe hypermarchés, dûment habilité,

LA CONFEDERATION FRANCAISE DEMOCRATIQUE DU TRAVAIL (C.F.D.T.)
Représentée par M. Serge CORFA, Délégué syndical de Groupe hypermarchés, dûment habilité,

LA CONDERATION FRANCAISE DES TRAVAILLEURS CHRETIENS (C.F.T.C.)
Représentée par M. Patrick COURCIER, Délégué syndical de Groupe hypermarchés, dûment habilité,

LA CONFEDERATION FRANCAISE DE L'ENCADREMENT / CONFEDERATION GENERALE DES CADRES (C.F.E. / C.G.C.)
Représentée par M. Gérard BASNIER, Délégué syndical de Groupe hypermarchés, dûment habilité,

LA CONFEDERATION GENERALE DU TRAVAIL (C.G.T.)
Représentée par M. Bernard CAUDAL, Délégué syndical de Groupe hypermarchés, dûment habilité,

LA FEDERATION GENERALE DES TRAVAILLEURS DE L'AGRICULTURE, DE L'ALIMENTATION, DES TABACS ET ALLUMETTES - FORCE OUVRIERE (F.G.T.A. / F.O.)
Représentée par M. Dejan TERGLAV, Secrétaire fédéral,

D'autre part,

Il est convenu, suite à la réunion paritaire plénière du 6 mars 2003, le présent accord inter-entreprises relatif au régime de prévoyance « Maladie - Chirurgie - Maternité ».

ARTICLE UN : REGIME DE PREVOYANCE « MALADIE-CHIRURGIE-MATERNITE »

Article 1 : adhésion

Les présentes dispositions concernent l'ensemble des salariés des Sociétés entrant dans le champ d'application du présent accord après 3 mois de présence.

Il a pour objet l'adhésion de l'ensemble du personnel sur la base des contrats de couverture collective.

Article 2 : cotisations

2.1 Taux, assiette, répartition des cotisations

Les cotisations servant au financement du contrat de garanties collectives contre le risque « maladie – chirurgie - maternité » seront prises en charge par l'entreprise et les salariés dans les conditions suivantes :

Part salariale	Part patronale	TOTAL
1,37% sur P.S.S.	1,43% sur P.S.S.	2,80% sur P.S.S.

P.S.S. : plafond de la Sécurité Sociale

2.2 Caractère obligatoire du système de garanties

L'adhésion au régime de prévoyance « Maladie – Chirurgie – Maternité » résulte de la stipulation pour autrui effectuée par l'employeur auprès de l'organisme assureur, conformément au Livre IX titre premier du Code de la Sécurité Sociale.

Elle est obligatoire et résulte de la signature du présent accord par les Organisations syndicales représentatives.

Elle s'impose donc dans les relations individuelles de travail et les salariés concernés ne peuvent s'opposer au précompte de leur quote-part de cotisations.

2.3 Compte de résultat

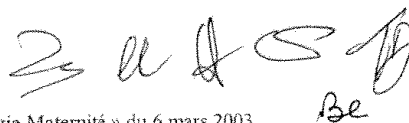
Des comptes relatifs au fonctionnement du présent régime sont établis chaque année par les organismes assureurs. Les résultats sont techniquement consolidés avec les résultats afférents aux anciens salariés qui continuent de bénéficier des couvertures prévues dans cet accord.

2.4 Evolution ultérieure de la cotisation

Il est expressément convenu que l'obligation de l'entreprise se limite au seul paiement des cotisations rappelées ci-dessus pour leur montant et taux arrêtés à cette date.

Par conséquent, en cas d'augmentation des cotisations due notamment à un changement de législation ou à une dégradation des résultats, l'obligation des Sociétés entrant dans le champ d'application du présent accord sera limitée au paiement de la cotisation définie ci-dessus.

Toute augmentation de cotisation fera l'objet d'une nouvelle négociation et d'un avenant au présent accord.



Accord inter-entreprises « Régime de prévoyance Maladie-Chirurgie-Maternité » du 6 mars 2003

A défaut d'accord, ou dans l'attente de sa signature, les prestations seront réexaminées, en concertation avec la Commission « Prévoyance », de telle sorte que le budget de cotisations défini ci-dessus suffise au financement du système de garanties.

Article 3 : obligation d'information

3.1 Information individuelle

En leur qualité de souscripteur, les Sociétés entrant dans le champ d'application du présent accord remettront à chaque salarié, ainsi qu'à tout nouvel embauché, une notice d'information détaillée résumant notamment les garanties et leurs modalités d'application.

Les salariés des Sociétés entrant dans le champ d'application du présent accord seront informés préalablement et individuellement selon la même méthode, de toute modification des garanties.

3.2 Information collective

Conformément à la loi, les Comités Centraux d'Entreprise et Comités d'Entreprise concernés seront informés et consultés préalablement à toute modification des garanties de prévoyance.

En outre, chaque année, les Comités centraux d'Entreprise et Comités d'Entreprise concernés pourront avoir connaissance du rapport annuel de l'assureur sur les comptes de la convention d'assurance.

Article 4 : durée

L'accord pourra être modifié selon le dispositif prévu à l'article L 132-7 du Code du travail. Il pourra également être dénoncé à tout moment, soit par la Direction de l'entreprise, soit par l'ensemble des Organisations syndicales signataires.

La dénonciation sera régie par les articles L 132-8 et suivants du Code du travail.

Le préavis de dénonciation est fixé à trois mois. En tout état de cause, et sauf accord contraire des parties, y compris de l'organisme assureur, la dénonciation ne pourra avoir d'effet qu'à l'échéance de la convention d'assurance collective.

La résiliation du contrat par l'organisme assureur emportera de plein droit caducité du présent accord par disparition de son objet.

ARTICLE DEUX : CHAMP D'APPLICATION

Relèvent du champ d'application du présent accord, les Sociétés CARREFOUR ; CARREFOUR HYPERMARCHES France ; SOGARA France ; CARCOOP France ; GML France ; SODISOR ; CARREFOUR Marchandises Internationales ; CARREFOUR Management ; CARREFOUR EUROPE ; CARREFOUR Formation Hypermarchés France ; S.N.E. ; S.N.E.C. ; S.E.C. ; CONTINENT France ; S.N.S. ; CONTINENT 2001 (à l'exception des établissements suivant appartenant à la Société Continent 2001 : Château-Thierry, Epernay, Montereau, Sens Voulx, La Chapelle Saint Luc, Laon).

ARTICLE TROIS : DATE D'APPLICATION

Les dispositions du présent accord s'appliquent à compter du 1^{er} avril 2003.

Accord inter-entreprises « Régime de prévoyance Maladie-Chirurgie-Maternité » du 6 mars 2003

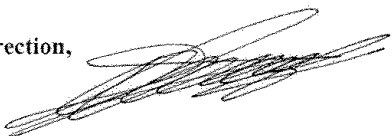
ARTICLE QUATRE : PUBLICITE

Le présent accord a été soumis pour avis aux Comités centraux d'entreprise et Comités d'entreprise concernés.

Il sera déposé, à la diligence de la Direction, en cinq exemplaires auprès de la Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle de l'Essonne (Evry) et en un exemplaire au greffe du Conseil de Prud'hommes d'Evry.

A Evry, le 6 mars 2003

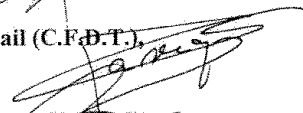
Pour la Direction,



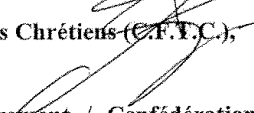
Pour la Confédération Autonome du Travail (C.A.T.),



Pour la Confédération Française Démocratique du Travail (C.F.D.T.),



Pour la Confédération Française des Travailleurs Chrétiens (C.F.T.C.),



Pour la Confédération Française de l'Encadrement / Confédération Générale des Cadres (C.F.E./C.G.C.),

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



Pour la F.G.T.A. - F.O.,



✓ AVENANT du 13 novembre 2009 A L'ACCORD INTERENTREPRISES DU 6 mars 2003

**AVENANT A L'ACCORD INTERENTREPRISES
DU 6 MARS 2003**

ENTRE

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 Partenariat International, La Vézère Distribution, Monaco.

Représentées par Marie-Hélène CHAVIGNY, Directeur des Relations Sociales



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 CHRETIENS (C.F.T.C.)

Représentée par Monsieur Patrick COURCIER, Délégué National Hypermarchés, dûment habilité ;

■ LA CONFEDERATION FRANCAISE DE L'ENCADREMENT /
CONFEDERATION GENERALE DES CADRES (C.F.E. / C.G.C. /
S.N.E.C.)

Représentée par Monsieur Gérard BASNIER, Délégué National Hypermarchés, dûment habilité ;

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

Représentée par Madame Claudette MONTOYAL, 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 ;

D'autre part,

A la suite de la réunion de la Commission Prévoyance du 7 septembre 2009 ainsi que la réunion de négociation du 5 octobre 2009, il est convenu par le présent avenant, des aménagements à l'Accord interentreprises du 6 mars 2003 relatif au Régime de Prévoyance « MALADIE/CHIRURGIE/MATERNITE » Catégorie : Ensemble du Personnel.

Dans le cadre de l'évolution de l'environnement de la protection sociale complémentaire et des précisions apportées par la circulaire du 30 janvier 2009 à la notion de contrat collectif et obligatoire, et plus précisément des dispenses d'affiliation acceptées par l'Administration, il est convenu d'aménager le dispositif existant comme suit :

Article 1 : adhésion

L'article 1 est complété comme suit :

Lorsque deux membres d'un couple marié travaillent dans la même entité juridique, l'un des deux doit être affilié en propre, l'autre pouvant l'être en tant qu'ayant droit.

DISPOSITIONS FINALES

Consultation du Comité Central d'entreprise :

Cet avenant a fait l'objet d'une information et d'une consultation du Comité Central d'entreprise, préalablement à sa signature.

Modification de l'accord initial :

L'ensemble des dispositions de l'accord interentreprises du 6 mars 2003, non modifiées par le présent avenant demeurent applicables.

Conditions de validité de l'accord :

La validité du présent avenant sera subordonnée à sa signature par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives, conformément aux dispositions de l'article L2232-12 du code du travail.

Durée de l'accord :

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Date d'entrée en application :

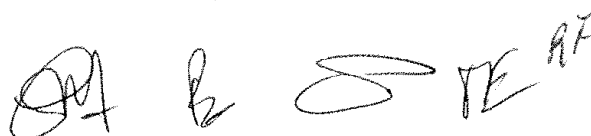
Le présent avenant entre en vigueur le 1^{er} décembre 2009.

Révision :

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

La demande de révision peut intervenir à tout moment, à l'initiative de l'une des parties signataires.

11/10



Elle doit être notifiée, par lettre recommandée avec avis de réception aux autres signataires ainsi qu'à l'ensemble des organisations syndicales représentatives non signataires.

L'ensemble des partenaires sociaux se réunira alors dans un délai de 15 jours ouvrés à compter de la réception de cette demande afin d'envisager la conclusion d'un avenant de révision.

Tout signataire introduisant une demande de révision doit l'accompagner d'un projet sur les points révisés.

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

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

Dénonciation :

L'accord pourra être modifié selon le dispositif prévu à l'article L 2222-5 du Code du Travail. Il pourra également être dénoncé à tout moment, soit par la Direction de l'Entreprise, soit par l'ensemble des organisations syndicales signataires.

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

Le préavis de dénonciation est fixé à trois mois. En tout état de cause, et sauf accord contraire des parties, y compris de l'organisme assureur, la dénonciation ne pourra avoir d'effet qu'à l'échéance de la convention d'assurance collective.

La résiliation du contrat par l'organisme assureur du contrat emportera de plein droit caducité du présent avenant par disparition de son objet.

Adhésion :

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

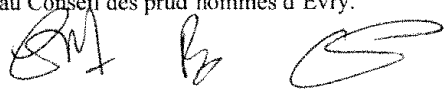
Cette adhésion devra être notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception aux signataires du présent avenant et fera l'objet d'un dépôt par la Direction selon les mêmes formalités de dépôt que le présent avenant.

Dépôt et publicité :

Le présent avenant a été signé au cours d'une séance de signature qui s'est tenue le **13 novembre 2009** et a été notifié ce même jour à l'ensemble des organisations syndicales représentatives au niveau du groupe de sociétés relevant de la convention collective d'entreprise CARREFOUR.

Conformément à la loi, le présent avenant sera déposé en deux exemplaires à la Direction départementale du travail et de l'emploi et de la formation professionnelle d'Evry (un exemplaire original signé par courrier et un exemplaire par courrier électronique), ainsi qu'un exemplaire au Conseil des prud'hommes d'Evry.

MC



YE
RF

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

A Evry, le 13 novembre 2009

Pour la Direction,
Marie Hélène CHAVIGNY
Directeur des Relations Sociales

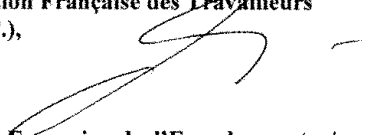


Pour la Confédération Autonome du Travail
(C.A.T.),

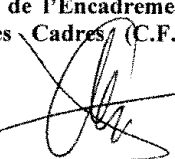


Pour la Confédération Française Démocratique du
Travail (C.F.D.T.),

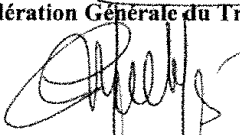
Pour la Confédération Française des Travailleurs
Chrétiens (C.F.T.C.),



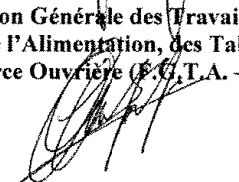
La Confédération Française de l'Encadrement /
Confédération Générale des Cadres (C.F.E. /
C.G.C. / S.N.E.C.),



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



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



✓ AVENANT du 28 janvier 2009 A L'ACCORD INTERENTREPRISES DU 6 mars 2003

**AVENANT A L'ACCORD INTER-PROFESSIONNEL
DU 6 MARS 2003**

ENTRE

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 Partenariat International, La Vézère Distribution, Monaco.

Représentées par Marie-Hélène CHAVIGNY, Directeur des Relations Sociales



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 CHRETIENS (C.F.T.C.)**

Représentée par Monsieur Patrick COURCIER, Délégué National Hypermarchés, dûment habilité ;

■ **LA FEDERATION NATIONALE AGROALIMENTAIRE DE LA C.F.E. - C.G.C. (C.F.E. / C.G.C. AGRO / S.N.E.C.)**

Représentée par Monsieur Gérard BASNIER, Délégué National Hypermarchés, dûment habilité ;

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

Représentée par Madame Claudette MONTONA, Déléguée National 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 ;



D'autre part,

86

Suite aux réunions de la Commission Prévoyance des 23 juin et 15 décembre 2008, et à la réunion de négociation du 8 janvier 2009, il est convenu par le présent avenant, des aménagements à l'Accord inter-professionnel du 6 mars 2003 relatif au Régime de Prévoyance « MALADIE/CHIRURGIE/MATERNITE » Catégorie : Ensemble du Personnel.

En raison de l'évolution de l'environnement de la protection sociale complémentaire, notamment des précisions apportées par l'Administration à la notion de contrat collectif et obligatoire, et tout en tenant compte de la situation des temps très partiels quant aux modalités de détermination de la cotisation, il est convenu ce qui suit :

Article 2 : Cotisations

L'article 2.1 Taux, assiette, répartition des cotisations est modifié comme suit :

Les cotisations servant au financement du contrat de garanties collectives contre le risque « maladie-chirurgie-maternité » seront prises en charge par l'entreprise et les salariés dans les conditions suivantes :

Part salariale	Part patronale	TOTAL
1,48% du PSS limité à 6,35% du salaire mensuel de référence	1,55% du PSS limité à 6,65% du salaire mensuel de référence	3,03% du PSS limité à 13% du salaire mensuel de référence

P.S.S : plafond de la Sécurité sociale

Salaire mensuel de référence : salaire de base + forfait pause + indemnités compensatrices

Est ajouté un troisième alinéa à l'article 2.2 *Caractère obligatoire du système de garanties* rédigé comme suit :

Le bénéfice du régime est maintenu, ainsi que la contribution patronale, aux salariés dont le contrat de travail est suspendu pour cause de maladie, maternité et accident, pendant la période au titre de laquelle ils bénéficient soit d'un maintien de salaire soit d'indemnités journalières au titre du régime de prévoyance. Le salarié acquitte la part salariale.

NKC

AF
B6² PJ

DISPOSITIONS FINALES

Consultation du Comité Central d'entreprise :

Cet avenant a fait l'objet d'une information et d'une consultation du Comité Central d'entreprise, préalablement à sa signature.

Modification de l'accord initial :

L'ensemble des dispositions de l'accord inter-professionnel du 6 mars 2003, non modifiées par le présent avenant demeurent applicables.

Conditions de validité de l'accord :

La validité du présent avenant sera subordonnée à sa signature par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives, conformément aux dispositions de l'article L2232-12 du code du travail.

Durée de l'accord :

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Date d'entrée en application :

Le présent avenant entre en vigueur le 1^{er} janvier 2009.

Révision :

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

La demande de révision peut intervenir à tout moment, à l'initiative de l'une des parties signataires.

Elle doit être notifiée, par lettre recommandée avec avis de réception aux autres signataires ainsi qu'à l'ensemble des organisations syndicales représentatives non signataires.

L'ensemble des partenaires sociaux se réunira alors dans un délai de 15 jours ouvrés à compter de la réception de cette demande afin d'envisager la conclusion d'un avenant de révision.

Tout signataire introduisant une demande de révision doit l'accompagner d'un projet sur les points révisés.

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

ARC

AF
B1³ PJ

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

Dénonciation :

L'accord pourra être modifié selon le dispositif prévu à l'article L 2222-5 du Code du Travail. Il pourra également être dénoncé à tout moment, soit par la Direction de l'Entreprise, soit par l'ensemble des organisations syndicales signataires.

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

Le préavis de dénonciation est fixé à trois mois. En tout état de cause, et sauf accord contraire des parties, y compris de l'organisme assureur, la dénonciation ne pourra avoir d'effet qu'à l'échéance de la convention d'assurance collective.

La résiliation du contrat par l'organisme assureur du contrat emportera de plein droit caducité du présent avenant par disparition de son objet.

Adhésion :

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

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

Dépôt et publicité :

Le présent avenant a été signé au cours d'une séance de signature qui s'est tenue le **28 janvier 2009** et a été notifié ce même jour à l'ensemble des organisations syndicales représentatives au niveau du groupe de sociétés relevant de la convention collective d'entreprise CARREFOUR.

Conformément à la loi, le présent avenant sera déposé en deux exemplaires à la Direction départementale du travail et de l'emploi et de la formation professionnelle d'Evry (un exemplaire original signé par courrier et un exemplaire par courrier électronique), ainsi qu'un exemplaire au Conseil des prud'hommes d'Evry.

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

MRC

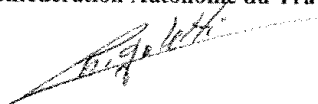
RF
B
PJ

A Evry, le 28 janvier 2009

Pour la Direction,
Marie Hélène CHAVIGNY
Directeur des Relations Sociales



Pour la Confédération Autonome du Travail
(C.A.T.),

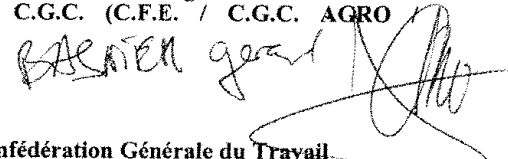


Pour la Confédération Française Démocratique du
Travail (C.F.D.T.),

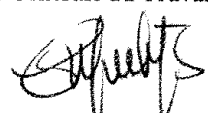
Pour la Confédération Française des Travailleurs
Chrétiens (C.F.T.C.),



La fédération Nationale Agroalimentaire de la
C.F.E. - C.G.C. (C.F.E. / C.G.C. AGRO
S.N.E.C.),



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



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

J. POITOU



REGIME DE PREVOYANCE « INCAPACITE-INVALIDITE- DECES »


CATEGORIE EMPLOYES-OUVRIERS

Accord du 6 mars 2003

**ACCORD INTER ENTREPRISES
REGIME DE PREVOYANCE « INCAPACITE-INVALIDITE- DECES »
CATEGORIE EMPLOYES-OUVRIERS**

ENTRE

Les Sociétés CARREFOUR ; CARREFOUR HYPERMARCHES France ; SOGARA France ; CARCOOP France ; GML France ; SODISOR ; CARREFOUR Marchandises Internationales ; CARREFOUR Management ; CARREFOUR EUROPE ; CARREFOUR Formation Hypermarchés France ; S.N.E. ; S.N.E.C. ; S.E.C. ; CONTINENT France ; S.N.S. ; CONTINENT 2001, représentées par M. Jean-Luc DELENNE, 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. Christian CAILLAULT, Délégué syndical de Groupe hypermarchés, dûment habilité,

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

Représentée par M. Serge CORFA, Délégué syndical de Groupe hypermarchés, dûment habilité,

LA CONDERATION FRANCAISE DES TRAVAILLEURS CHRETIENS (C.F.T.C.)

Représentée par M. Patrick COURCIER, Délégué syndical de Groupe hypermarchés, dûment habilité,

LA CONFEDERATION FRANCAISE DE L'ENCADREMENT / CONFEDERATION GENERALE DES CADRES (C.F.E. / C.G.C.)

Représentée par M. Gérard BASNIER, Délégué syndical de Groupe hypermarchés, dûment habilité,

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

Représentée par M. Bernard CAUDAL, Délégué syndical de Groupe hypermarchés, dûment habilité,

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

Représentée par M. Dejan TERGLAV, Secrétaire fédéral,


D'autre part,

Il est convenu, suite à la réunion paritaire plénière du 6 mars 2003, le présent accord inter-entreprises relatif au Régime de prévoyance « Incapacité – Invalidité – Décès » de la catégorie « Employés – Ouvriers ».

ARTICLE UN : REGIME DE PREVOYANCE « INCAPACITE-INVALIDITE-DECES »

1.1 : adhésion

Les présentes dispositions concernent l'ensemble des salariés appartenant à la catégorie EMPLOYES-OUVRIERS des Sociétés entrant dans le champ d'application du présent accord, sans condition d'ancienneté.

Il a pour objet l'adhésion de l'ensemble du personnel sur la base du contrat de couverture collective.

1.2 : cotisations

1.2.1 Taux, assiette, répartition des cotisations

A compter du 1^{er} avril 2003 :

Les cotisations servant au financement du contrat INCAPACITE-INVALIDITE-DECES seront prises en charge par l'entreprise et les salariés dans les conditions suivantes :

Part salariale	Part patronale	TOTAL
0,41% sur la totalité du salaire *	0,68% sur la totalité du salaire *	1,09% sur la totalité du salaire*

* : limité à 4 fois le plafond annuel Sécurité sociale

A compter du 1^{er} janvier 2004 :

Les cotisations servant au financement du contrat INCAPACITE-INVALIDITE-DECES seront prises en charge par l'entreprise et les salariés dans les conditions suivantes :

Part salariale	Part patronale	TOTAL
0,51% sur la totalité du salaire *	0,73% sur la totalité du salaire *	1,24% sur la totalité du salaire*

* : limité à 4 fois le plafond annuel Sécurité sociale

A compter du 1^{er} janvier 2005 :

Les cotisations servant au financement du contrat INCAPACITE-INVALIDITE-DECES seront prises en charge par l'entreprise et les salariés dans les conditions suivantes :

Part salariale	Part patronale	TOTAL
0,61% sur la totalité du salaire *	0,78% sur la totalité du salaire *	1,39% sur la totalité du salaire*

* : limité à 4 fois le plafond annuel Sécurité sociale

Accord inter-entreprises « Régime de prévoyance Incapacité – Invalidité – Décès : Employés » du 6 mars 2003

1.2.2 Caractère obligatoire du système de garanties

L'adhésion au régime de prévoyance « Incapacité-Invalidité-Décès » résulte de la stipulation pour autrui effectuée par l'employeur auprès de l'organisme assureur, conformément au Livre IX titre premier du code de la Sécurité Sociale.

Elle est obligatoire et résulte de la signature du présent accord par les organisations syndicales représentatives.

Elle s'impose donc dans les relations individuelles de travail et les salariés concernés ne peuvent s'opposer au précompte de leur quote-part de cotisations.

1.2.3 Compte de résultat

Les comptes relatifs au fonctionnement des régimes de prévoyance sont établis chaque année par les organismes assureurs. Le déficit annuel éventuel du présent régime pourra, le cas échéant, être compensé pour tout ou partie, par l'excédent constaté au titre du régime INCAPACITE-INVALIDITE-DECES concernant le personnel « Agents de Maîtrise » et au titre du régime INCAPACITE-INVALIDITE-DECES concernant le personnel « Cadres ».

1.2.4 Evolution ultérieure de la cotisation

Il est expressément convenu que l'obligation de l'entreprise se limite au seul paiement des cotisations rappelées ci-dessus pour leurs montant et taux arrêtés à cette date.

Par conséquent, en cas d'augmentation des cotisations due notamment à un changement de législation ou à une dégradation des résultats, l'obligation des Sociétés relevant du présent accord sera limitée au paiement de la cotisation définie ci-dessus.

Toute augmentation de cotisation fera l'objet d'une nouvelle négociation et d'un avenant au présent accord.

A défaut d'accord, ou dans l'attente de sa signature, les prestations seront réexaminées, en concertation avec la Commission « Prévoyance », de telle sorte que le budget de cotisations défini ci-dessus suffise au financement du système de garanties.

1.3 : obligation d'information

1.3.1 Information individuelle

En leur qualité de souscripteur, les Sociétés entrant dans le champ d'application du présent accord remettront à chaque salarié, ainsi qu'à tout nouvel embauché, une notice d'information détaillée résumant notamment les garanties et leurs modalités d'application.

Les salariés des Sociétés entrant dans le champ d'application du présent accord seront informés préalablement et individuellement selon la même méthode, de toute modification des garanties.

1.3.2 Information collective

Conformément à la loi, les Comités Centraux d'Entreprise et Comités d'Entreprise concernés seront informés et consultés préalablement à toute modification des garanties de prévoyance.

En outre, chaque année, les Comités centraux d'Entreprise et Comités d'Entreprise concernés pourront avoir connaissance du rapport annuel de l'assureur sur les comptes de la convention d'assurance.

Accord inter-entreprises « Régime de prévoyance Incapacité – Invalidité – Décès : Employés » du 6 mars 2003 *Be*

1.4 : durée

L'accord pourra être modifié selon le dispositif prévu à l'article L 132-7 du Code du Travail. Il pourra également être dénoncé à tout moment, soit par la Direction de l'Entreprise, soit par l'ensemble des organisations syndicales signataires.

La dénonciation sera régie par les articles L 132-8 et suivants du Code du Travail.

Le préavis de dénonciation est fixé à trois mois. En tout état de cause, et sauf accord contraire des parties, y compris de l'organisme assureur, la dénonciation ne pourra avoir d'effet qu'à l'échéance de la convention d'assurance collective.

La résiliation par l'organisme assureur du contrat emportera de plein droit caducité du présent accord par disparition de son objet.

Conformément à l'article L 912-3 du Code de Sécurité sociale, en cas de changement d'organisme assureur, les rentes en cours de service continueront d'être revalorisées selon le même mode que le contrat précédent. Les garanties DECES seront également maintenues au profit de personnes bénéficiant des prestations INCAPACITE-INVALIDITE à la date d'effet de la résiliation du contrat d'assurance.

Dans ce cas, la revalorisation des bases de calcul des différentes prestations relatives à la couverture du risque DECES est au moins égale à celle déterminée par le contrat de l'organisme assureur qui a fait l'objet d'une résiliation.

ARTICLE UN bis : REGIME DE PREVOYANCE « INCAPACITE-INVALIDITE-DECES » - Mesures transitoires

Les salariés en état d'incapacité ou d'invalidité au jour de l'entrée en vigueur du régime continueront à bénéficier des prestations garanties par le régime en vigueur lors de leur arrêt de travail.

Ils seront couverts pour le décès selon leur situation :

- Rupture du contrat de travail : application de la couverture décès garantie par le régime en vigueur lors de leur arrêt de travail.
- Sous contrat de travail : application de la couverture décès garantie par le nouveau régime, sous déduction, le cas échéant, des prestations versées au titre du régime en vigueur lors de leur arrêt de travail.

ARTICLE UN ter : COTISATIONS - Mesure transitoire

Concernant les Sociétés CONTINENT France, S.N.S. et CONTINENT 2001 (à l'exception des établissements suivant appartenant à la Société Continent 2001 : Château-Thierry, Epernay, Montereau, Sens Voulx, La Chapelle Saint Luc, Laon), les taux de cotisations applicables pour la période 1^{er} avril 2003 - 30 juin 2003 (second trimestre 2003), seront exceptionnellement les suivants :

Part salariale	Part patronale	TOTAL
0,14% sur la totalité du salaire *	0,34% sur la totalité du salaire *	0,48% sur la totalité du salaire*

* : limité à 4 fois le plafond annuel Sécurité sociale

Accord inter-entreprises « Régime de prévoyance Incapacité – Invalidité – Décès : Employés » du 6 mars 2003

ARTICLE DEUX : CHAMP D'APPLICATION

Relèvent du champ d'application du présent accord, les Sociétés CARREFOUR ; CARREFOUR HYPERMARCHES France ; SOGARA France ; CARCOOP France ; GML France ; SODISOR ; CARREFOUR Marchandises Internationales ; CARREFOUR Management ; CARREFOUR EUROPE ; CARREFOUR Formation Hypermarchés France ; S.N.E. ; S.N.E.C. ; S.E.C. ; CONTINENT France ; S.N.S. ; CONTINENT 2001 (à l'exception des établissements suivant appartenant à la Société Continent 2001 : Château-Thierry, Epernay, Montereau, Sens Voulx, La Chapelle Saint Luc, Laon).

ARTICLE TROIS : PUBLICITE

Les dispositions du présent accord s'appliquent à compter du 1^{er} avril 2003.

ARTICLE QUATRE : DISPOSITIONS FINALES

Le présent accord a été soumis pour avis aux Comités centraux d'entreprise et Comités d'entreprise concernés.

Il sera déposé, à la diligence de la Direction, en cinq exemplaires auprès de la Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle de l'Essonne (Evry) et en un exemplaire au greffe du Conseil de Prud'hommes d'Evry.

A Evry, le 6 mars 2003

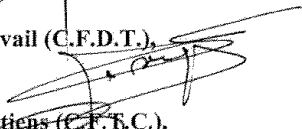
Pour la Direction,



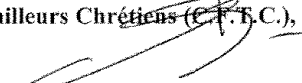
Pour la Confédération Autonome du Travail (C.A.T.),



Pour la Confédération Française Démocratique du Travail (C.F.D.T.),



Pour la Confédération Française des Travailleurs Chrétiens (C.F.T.C.),



Pour la Confédération Française de l'Encadrement / Confédération Générale des Cadres (C.F.E./C.G.C.),

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



Pour la F.G.T.A. - F.O.,



Accord inter-entreprises « Régime de prévoyance Incapacité – Invalidité – Décès : Employés » du 6 mars 2003

Avenant du 27 septembre 2004 à l'accord du 6 mars 2003

Avenant du 27 septembre 2004
à l' ACCORD INTER ENTREPRISES du 6 mars 2003
Régime de Prévoyance « INCAPACITE/INVALIDITE/DECES »
Catégorie : Employés-Ouvriers

Entre

Les Sociétés CARREFOUR ; CARREFOUR HYPERMARCHES France ; SOGARA France ; CARCOOP France ; GML France ; SODISOR ; CARREFOUR MARCHANDISES INTERNATIONALES ; CARREFOUR MANAGEMENT ; CARREFOUR EUROPE ; CARREFOUR FORMATION HYPERMARCHES France ; S. N. E. ; S. N. E. C. ; S. E. C. ; CONTINENT France ; S. N. S. ; CONTINENT 2001 ; LA CIOTAT DISTRIBUTION ; PERPIGNAN DISTRIBUTION représentées par M. Yvan BARTOLI, 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. Christian CAILLAULT, Délégué syndical de Groupe Hypermarchés, dûment habilité ;
- LA CONFEDERATION FRANCAISE DEMOCRATIQUE DU TRAVAIL (C.F.D.T.) représentée par M. Serge CORFA, Délégué syndical de Groupe Hypermarchés, dûment habilité ;
- LA CONFEDERATION FRANCAISE DES TRAVAILLEURS CHRETIENS (C.F.T.C.) représentée par M. Patrick COURCIER, Délégué syndical de Groupe Hypermarchés, dûment habilité ;
- LA CONFEDERATION FRANCAISE DE L'ENCADREMENT /CONFEDERATION GENERALE DES CADRES (C.F.E./C.G.C.) représentée par M. Gérard BASNIER, Délégué syndical de Groupe Hypermarchés, dûment habilité ;
- LA CONFEDERATION GENERALE DU TRAVAIL (C.G.T.) représentée par Mme Claudette MONTOYA, Déléguée syndicale de Groupe Hypermarchés, dûment habilitée ;
- LA FEDERATION GENERALE DES TRAVAILLEURS DE L'AGRICULTURE, DE L'ALIMENTATION, DES TABACS ET ALLUMETTES/FORCE OUVRIERE (F.G.T.A./F.O.) représentée par M. Michel ENGELZ, Délégué syndical de Groupe Hypermarchés, dûment habilité ;

D'autre part,

Il est convenu, suite aux réunions de la Commission Prévoyance des 1^{er} juillet, 2 et 31 août 2004, le présent avenant à l' accord inter-entreprises du 6 mars 2003 relatif au Régime de Prévoyance « INCAPACITE/INVALIDITE/DECES » Catégorie : Employés-Ouvriers.

En raison de l'évolution de la charge de l'incapacité-invalidité du régime des employés et ouvriers et, dans l'attente des conclusions d'une étude portant sur les mesures à prendre au niveau de la gestion technique de ce régime, il a été convenu ce qui suit :

L'article 1-2-1 : Taux, assiette, répartition des cotisations est modifié comme suit :

➤ Cotisation pour la période du 1^{er} juillet 2004 au 31 décembre 2004

Par dérogation, les cotisations servant au financement du contrat INCAPACITE/INVALIDITE/DECES seront prises en charge par l'entreprise et les salariés dans les conditions suivantes :

Part salariale	Part patronale	TOTAL
Cotisation : 0.51 % sur la totalité du salaire*	Cotisation : 0.73 % sur la totalité du salaire* Contribution : 0.66 % sur la totalité du salaire* <i>(contribution d'équilibre résultant des excédents dégagés sur le régime Frais Médicaux)</i>	Cotisation : 1.24 % sur la totalité du salaire* Contribution : 0.66 % sur la totalité du salaire* <i>(contribution d'équilibre résultant des excédents dégagés sur le régime Frais Médicaux)</i>

➤ Cotisation pour la période du 1^{er} janvier 2005 au 31 décembre 2005

Par dérogation, les cotisations servant au financement du contrat INCAPACITE/INVALIDITE/DECES seront prises en charge par l'entreprise et les salariés dans les conditions suivantes :

Part salariale	Part patronale	TOTAL
Cotisation : 0.61 % sur la totalité du salaire*	Cotisation : 0.78 % sur la totalité du salaire* Contribution : 0.51 % sur la totalité du salaire* <i>(contribution d'équilibre résultant des excédents dégagés sur le régime Frais Médicaux)</i>	Cotisation : 1.39 % sur la totalité du salaire* Contribution : 0.51 % sur la totalité du salaire* <i>(contribution d'équilibre résultant des excédents dégagés sur le régime Frais Médicaux)</i>

* : limité à 4 fois le plafond annuel Sécurité Sociale



➤ **A compter du 1^{er} janvier 2006**

Les cotisations servant au financement du contrat INCAPACITE/INVALIDITE/DECES seront prises en charge par l'entreprise et les salariés dans les conditions suivantes :

Part salariale	Part patronale	TOTAL
0.61 % sur la totalité du salaire*	0.78 % sur la totalité du salaire*	1.39 % sur la totalité du salaire*

* : limité à 4 fois le plafond annuel Sécurité Sociale

Conformément à l'article 1-2-4, les prestations seront réexaminées le cas échéant et en concertation avec la Commission « Prévoyance », de telle sorte que le budget de cotisations défini ci-dessus suffise au financement du système de garanties.

DISPOSITIONS FINALES

1 - Révision

Le présent accord est révisable à tout moment jugé opportun par les parties dans les conditions prévues par la loi et notamment celles prévues par l'article L 132-7 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 - Dénonciation

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et peut faire l'objet d'une dénonciation dans le respect des dispositions de l'article L 132-8 du Code du travail.

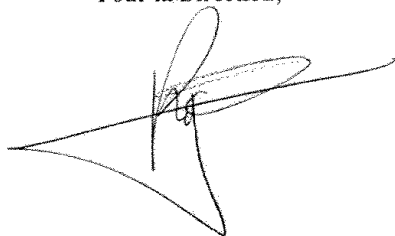
3 - Publicité

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



A Evry, le 27 septembre 2004

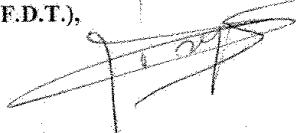
Pour la Direction,



Pour la Confédération Autonome du Travail
(C.A.T.),



Pour la Confédération Française Démocratique du
Travail (C.F.D.T.),



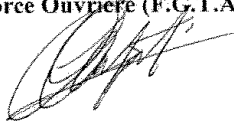
Pour la Confédération Française des Travailleurs
Chrétiens (C.F.T.C.),



Pour la Confédération Française de l'Encadrement
/ Confédération Générale des Cadres
(C.F.E./C.G.C.),

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

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



CATEGORIE AGENTS DE MAITRISE

1

**ACCORD INTER ENTREPRISES
REGIME DE PREVOYANCE « INCAPACITE-INVALIDITE- DECES »
CATEGORIE AGENTS DE MAITRISE**

ENTRE

Les Sociétés CARREFOUR ; CARREFOUR HYPERMARCHES France ; SOGARA France ; CARCOOP France ; GML France ; SODISOR ; CARREFOUR Marchandises Internationales ; CARREFOUR Management ; CARREFOUR EUROPE ; CARREFOUR Formation Hypermarchés France ; S.N.E. ; S.N.E.C. ; S.E.C. ; CONTINENT France ; S.N.S. ; CONTINENT 2001, représentées par M. Jean-Luc DELENNE, 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. Christian CAILLAULT, Délégué syndical de Groupe hypermarchés, dûment habilité,

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

Représentée par M. Serge CORFA, Délégué syndical de Groupe hypermarchés, dûment habilité,

LA CONDERATION FRANCAISE DES TRAVAILLEURS CHRETIENS (C.F.T.C.)

Représentée par M. Patrick COURCIER, Délégué syndical de Groupe hypermarchés, dûment habilité,

LA CONFEDERATION FRANCAISE DE L'ENCADREMENT / CONFEDERATION GENERALE DES CADRES (C.F.E. / C.G.C.)


Représentée par M. Gérard BASNIER, Délégué syndical de Groupe hypermarchés, dûment habilité,

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

Représentée par M. Bernard CAUDAL, Délégué syndical de Groupe hypermarchés, dûment habilité,

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

Représentée par M. Dejan TERGLAV, Secrétaire fédéral,


D'autre part,

Il est convenu, suite à la réunion paritaire plénière du 6 mars 2003, le présent accord inter-entreprises relatif au Régime de prévoyance « Incapacité – Invalidité – Décès » de la catégorie « Agents de Maîtrise ».

Accord inter-entreprises « Régime de prévoyance Incapacité – Invalidité – Décès : Ag. Maîtrise » du 6 mars 2003

ARTICLE UN : REGIME DE PREVOYANCE « INCAPACITE-INVALIDITE-DECES »

1. 1 : adhésion

Les présentes dispositions concernent l'ensemble des salariés appartenant à la catégorie AGENTS DE MAÎTRISE des Sociétés entrant dans le champ d'application du présent accord, sans condition d'ancienneté.

Il a pour objet l'adhésion de l'ensemble du personnel sur la base du contrat de couverture collective.

1. 2 : cotisations

1.2.1 Taux, assiette, répartition des cotisations

Les cotisations servant au financement du contrat INCAPACITE-INVALIDITE-DECES seront prises en charge par l'entreprise et les salariés dans les conditions suivantes :

Part salariale	Part patronale	TOTAL
0,40% sur TA	1,50% sur TA	1,90% sur TA
1,32% sur TB	0,88% sur TB	2,20% sur TB
1,32% au delà de TB	0,88% au delà de TB	2,20% sur au delà de TB

TA : salaire compris entre 0 fois et 1 fois le plafond annuel de Sécurité sociale

TB : salaire compris entre 1 fois et 4 fois le plafond annuel de Sécurité sociale

1.2.2 Caractère obligatoire du système de garanties

L'adhésion au régime de prévoyance « Incapacité-Invalidité-Décès » résulte de la stipulation pour autrui effectuée par l'employeur auprès de l'organisme assureur, conformément au Livre IX titre premier du code de la Sécurité Sociale.

Elle est obligatoire et résulte de la signature du présent accord par les organisations syndicales représentatives.

Elle s'impose donc dans les relations individuelles de travail et les salariés concernés ne peuvent s'opposer au précompte de leur quote-part de cotisations.

1.2.3 Compte de résultat

Les comptes relatifs au fonctionnement des régimes de prévoyance sont établis chaque année par les organismes assureurs. Le déficit annuel éventuel du présent régime pourra, le cas échéant, être compensé pour tout ou partie, par l'excédent constaté au titre du régime INCAPACITE-INVALIDITE-DECES concernant le personnel « employés-ouvriers » et au titre du régime INCAPACITE-INVALIDITE-DECES concernant le personnel « Cadres »

1.2.4 Evolution ultérieure de la cotisation

Il est expressément convenu que l'obligation de l'entreprise se limite au seul paiement des cotisations rappelées ci-dessus pour leurs montant et taux arrêtés à cette date.

Accord inter-entreprises « Régime de prévoyance Incapacité – Invalidité – Décès : Ag. Maîtrise » du 6 mars 2003

3

Par conséquent, en cas d'augmentation des cotisations due notamment à un changement de législation ou à une dégradation des résultats, que la réserve de stabilité ne permet pas de compenser, l'obligation des Sociétés entrant dans le champ d'application du présent accord sera limitée au paiement de la cotisation définie ci-dessus.

Toute augmentation de cotisation fera l'objet d'une nouvelle négociation et d'un avenant au présent accord.

A défaut d'accord, ou dans l'attente de sa signature, les prestations seront réexaminées, en concertation avec la Commission « Prévoyance », de telle sorte que le budget de cotisations défini ci-dessus suffise au financement du système de garanties.

Article 3 : obligation d'information

1.3.1 Information individuelle

En leur qualité de souscripteur, les Sociétés entrant dans le champ d'application du présent accord remettront à chaque salarié, ainsi qu'à tout nouvel embauché, une notice d'information détaillée résumant notamment les garanties et leurs modalités d'application.

Les salariés des Sociétés entrant dans le champ d'application du présent accord seront informés préalablement et individuellement selon la même méthode, de toute modification des garanties.

1.3.2 Information collective

Conformément à la loi, les Comités Centraux d'Entreprise et Comités d'Entreprise concernés seront informés et consultés préalablement à toute modification des garanties de prévoyance.

En outre, chaque année, les Comités centraux d'Entreprise et Comités d'Entreprise concernés pourront avoir connaissance du rapport annuel de l'assureur sur les comptes de la convention d'assurance.

1.4 : durée

L'accord pourra être modifié selon le dispositif prévu à l'article L 132-7 du Code du Travail. Il pourra également être dénoncé à tout moment, soit par la Direction de l'Entreprise, soit par l'ensemble des organisations syndicales signataires.

La dénonciation sera régie par les articles L 132-8 et suivants du Code du Travail.

Le préavis de dénonciation est fixé à trois mois. En tout état de cause, et sauf accord contraire des parties, y compris de l'organisme assureur, la dénonciation ne pourra avoir d'effet qu'à l'échéance de la convention d'assurance collective.

La résiliation par l'organisme assureur du contrat emportera de plein droit caducité du présent accord par disparition de son objet.

Conformément à l'article L 912-3 du Code de Sécurité sociale, en cas de changement d'organisme assureur, les rentes en cours de service continueront d'être revalorisées selon le même mode que le contrat précédent. Les garanties DECES seront également maintenues au profit de personnes bénéficiant des prestations INCAPACITE-INVALIDITE à la date d'effet de la résiliation du contrat d'assurance.

Dans ce cas, la revalorisation des bases de calcul des différentes prestations relatives à la couverture du risque DECES est au moins égale à celle déterminée par le contrat de l'organisme assureur qui a fait l'objet d'une résiliation.

Accord inter-entreprises « Régime de prévoyance Incapacité – Invalidité – Décès : Ag. Maîtrise » du 6 mars 2003

ARTICLE UN bis : REGIME DE PREVOYANCE « INCAPACITE-INVALIDITE-DECES » - Mesures transitoires

Les salariés en état d'incapacité ou d'invalidité au jour de l'entrée en vigueur du régime continueront à bénéficier des prestations garanties par le régime en vigueur lors de leur arrêt de travail.

Ils seront couverts pour le décès selon leur situation :

- Rupture du contrat de travail : application de la couverture décès garantie par le régime en vigueur lors de leur arrêt de travail.
- Sous contrat de travail : application de la couverture décès garantie par le nouveau régime, sous déduction, le cas échéant, des prestations versées au titre du régime en vigueur lors de leur arrêt de travail.

ARTICLE DEUX : CHAMP D'APPLICATION

Relèvent du champ d'application du présent accord, les Sociétés CARREFOUR ; CARREFOUR HYPERMARCHES France ; SOGARA France ; CARCOOP France ; GML France ; SODISOR ; CARREFOUR Marchandises Internationales ; CARREFOUR Management ; CARREFOUR EUROPE ; CARREFOUR Formation Hypermarchés France ; S.N.E. ; S.N.E.C. ; S.E.C. ; CONTINENT France ; S.N.S. ; CONTINENT 2001 (à l'exception des établissements suivant appartenant à la Société Continent 2001 : Château-Thierry, Epernay, Montereau, Sens Voulx, La Chapelle Saint Luc, Laon).

ARTICLE TROIS : DATE D'APPLICATION

Les dispositions du présent accord s'appliquent à compter du 1^{er} avril 2003.

ARTICLE QUATRE : PUBLICITE

Le présent accord a été soumis pour avis aux Comités centraux d'entreprise et Comités d'entreprise concernés.

Il sera déposé, à la diligence de la Direction, en cinq exemplaires auprès de la Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle de l'Essonne (Evry) et en un exemplaire au greffe du Conseil de Prud'hommes d'Evry.

A Evry, le 6 mars 2003

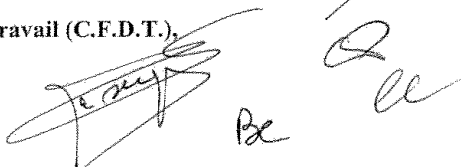
Pour la Direction,



Pour la Confédération Autonome du Travail (C.A.T.),



Pour la Confédération Française Démocratique du Travail (C.F.D.T.),



Accord inter-entreprises « Régime de prévoyance Incapacité – Invalidité – Décès : Ag. Maîtrise » du 6 mars 2003

5

Pour la Confédération Française des Travailleurs Chrétiens (C.F.T.C.),

Pour la Confédération Française de l'Encadrement / Confédération Générale des
Cadres (C.F.E./C.G.C.),

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

Pour la F.G.T.A. - F.O.,

CATEGORIE CADRES

**ACCORD INTER ENTREPRISES
REGIME DE PREVOYANCE «INCAPACITE-INVALIDITE- DECES »
CATEGORIE CADRES**

ENTRE

Les Sociétés CARREFOUR ; CARREFOUR HYPERMARCHES France ; SOGARA France ; CARCOOP France ; GML France ; SODISOR ; CARREFOUR Marchandises Internationales ; CARREFOUR Management ; CARREFOUR EUROPE ; CARREFOUR Formation Hypermarchés France ; S.N.E. ; S.N.E.C. ; S.E.C. ; CONTINENT France ; S.N.S. ; CONTINENT 2001, représentées par M. Jean-Luc DELENNE, 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. Christian CAILLAULT, Délégué syndical de Groupe hypermarchés, dûment habilité,

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

Représentée par M. Serge CORFA, Délégué syndical de Groupe hypermarchés, dûment habilité,

LA CONDERATION FRANCAISE DES TRAVAILLEURS CHRETIENS (C.F.T.C.)

Représentée par M. Patrick COURCIER, Délégué syndical de Groupe hypermarchés, dûment habilité,

LA CONFEDERATION FRANCAISE DE L'ENCADREMENT / CONFEDERATION GENERALE DES CADRES (C.F.E. / C.G.C.)

Représentée par M. Gérard BASNIER, Délégué syndical de Groupe hypermarchés, dûment habilité,

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

Représentée par M. Bernard CAUDAL, Délégué syndical de Groupe hypermarchés, dûment habilité,

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

Représentée par M. Dejan TERGLAV, Secrétaire fédéral,

D'autre part,

Il est convenu, suite à la réunion paritaire plénière du 6 mars 2003, le présent accord inter-entreprises relatif au Régime de prévoyance « Incapacité – Invalidité – Décès » de la catégorie « Cadres ».

ARTICLE UN : REGIME DE PREVOYANCE « INCAPACITE-INVALIDITE-DECES »

1.1 : adhésion

Les présentes dispositions concernent l'ensemble des salariés appartenant à la catégorie CADRES des Sociétés entrant dans le champ d'application du présent accord, sans condition d'ancienneté.

Il a pour objet l'adhésion de l'ensemble du personnel sur la base du contrat de couverture collective.

1.2 : cotisations

1.2.1 Taux, assiette, répartition des cotisations

Les cotisations servant au financement du contrat INCAPACITE-INVALIDITE-DECES seront prises en charge par l'entreprise et les salariés dans les conditions suivantes :

Part salariale	Part patronale	TOTAL
0,40% sur TA	1,50% sur TA	1,90% sur TA
1,32% sur TB	0,88% sur TB	2,20% sur TB
1,32% sur TC	0,88% sur TC	2,20% sur TC
1,02% au delà de TC	0,72% au delà de TC	1,74% au delà de TC

TA : salaire compris entre 0 fois et 1 fois le plafond annuel de Sécurité sociale

TB : salaire compris entre 1 fois et 4 fois le plafond annuel de Sécurité sociale

TC : salaire compris entre 4 fois et 8 fois le plafond annuel de Sécurité sociale

1.2.2 Caractère obligatoire du système de garanties

L'adhésion au régime de prévoyance « Incapacité-Invalidité-Décès » résulte de la stipulation pour autrui effectuée par l'employeur auprès de l'organisme assureur, conformément au Livre IX titre premier du code de la Sécurité Sociale.

Elle est obligatoire et résulte de la signature du présent accord par les organisations syndicales représentatives.

Elle s'impose donc dans les relations individuelles de travail et les salariés concernés ne peuvent s'opposer au précompte de leur quote-part de cotisations.

1.2.3 Compte de résultat

Les comptes relatifs au fonctionnement des régimes de prévoyance sont établis chaque année par les organismes assureurs. Le déficit annuel éventuel du présent régime pourra, le cas échéant, être compensé pour tout ou partie, par l'excédent constaté au titre du régime INCAPACITE-INVALIDITE-DECES concernant le personnel « Employés-Ouvriers » et au titre du régime INCAPACITE-INVALIDITE-DECES concernant le personnel « Agents de maîtrise ».

1.2.4 Evolution ultérieure de la cotisation

Il est expressément convenu que l'obligation de l'entreprise se limite au seul paiement des cotisations rappelées ci-dessus pour leurs montant et taux arrêtés à cette date.

Accord inter-entreprises « Régime de prévoyance Incapacité – Invalidité – Décès : Cadres » du 6 mars 2003

3

Par conséquent, en cas d'augmentation des cotisations due notamment à un changement de législation ou à une dégradation des résultats, que la réserve de stabilité ne permet pas de compenser, l'obligation des Sociétés entrant dans le champ d'application du présent accord sera limitée au paiement de la cotisation définie ci-dessus.

Toute augmentation de cotisation fera l'objet d'une nouvelle négociation et d'un avenant au présent accord.

A défaut d'accord, ou dans l'attente de sa signature, les prestations seront réexaminées, en concertation avec la Commission « Prévoyance », de telle sorte que le budget de cotisations défini ci-dessus suffise au financement du système de garanties.

Article 3 : obligation d'information

1.3.1 Information individuelle

En leur qualité de souscripteur, les Sociétés entrant dans le champ d'application du présent accord remettront à chaque salarié, ainsi qu'à tout nouvel embauché, une notice d'information détaillée résumant notamment les garanties et leurs modalités d'application.

Les salariés des Sociétés entrant dans le champ d'application du présent accord seront informés préalablement et individuellement selon la même méthode, de toute modification des garanties.

1.3.2 Information collective

Conformément à la loi, les Comités Centraux d'Entreprise et Comités d'Entreprise concernés seront informés et consultés préalablement à toute modification des garanties de prévoyance.

En outre, chaque année, les Comités centraux d'Entreprise et Comités d'Entreprise concernés pourront avoir connaissance du rapport annuel de l'assureur sur les comptes de la convention d'assurance.

1.4 : durée

L'accord pourra être modifié selon le dispositif prévu à l'article L 132-7 du Code du Travail. Il pourra également être dénoncé à tout moment, soit par la Direction de l'Entreprise, soit par l'ensemble des organisations syndicales signataires.

La dénonciation sera régie par les articles L 132-8 et suivants du Code du Travail.

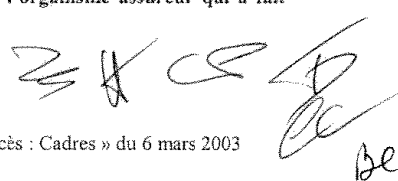
Le préavis de dénonciation est fixé à trois mois. En tout état de cause, et sauf accord contraire des parties, y compris de l'organisme assureur, la dénonciation ne pourra avoir d'effet qu'à l'échéance de la convention d'assurance collective.

La résiliation par l'organisme assureur du contrat emportera de plein droit caducité du présent accord par disparition de son objet.

Conformément à l'article L 912-3 du Code de Sécurité sociale, en cas de changement d'organisme assureur, les rentes en cours de service continueront d'être revalorisées selon le même mode que le contrat précédent. Les garanties DECES seront également maintenues au profit de personnes bénéficiant des prestations INCAPACITE-INVALIDITE à la date d'effet de la résiliation du contrat d'assurance.

Dans ce cas, la revalorisation des bases de calcul des différentes prestations relatives à la couverture du risque DECES est au moins égale à celle déterminée par le contrat de l'organisme assureur qui a fait l'objet d'une résiliation.

Accord inter-entreprises « Régime de prévoyance Incapacité – Invalidité – Décès : Cadres » du 6 mars 2003



ARTICLE UN bis : REGIME DE PREVOYANCE « INCAPACITE-INVALIDITE-DECES » - Mesures transitoires

Les salariés en état d'incapacité ou d'invalidité au jour de l'entrée en vigueur du régime continueront à bénéficier des prestations garanties par le régime en vigueur lors de leur arrêt de travail.

Ils seront couverts pour le décès selon leur situation :

- Rupture du contrat de travail : application de la couverture décès garantie par le régime en vigueur lors de leur arrêt de travail.
- Sous contrat de travail : application de la couverture décès garantie par le nouveau régime, sous déduction, le cas échéant, des prestations versées au titre du régime en vigueur lors de leur arrêt de travail.

ARTICLE DEUX : CHAMP D'APPLICATION

Relèvent du champ d'application du présent accord, les Sociétés CARREFOUR ; CARREFOUR HYPERMARCHES France ; SOGARA France ; CARCOOP France ; GML France ; SODISOR ; CARREFOUR Marchandises Internationales ; CARREFOUR Management ; CARREFOUR EUROPE ; CARREFOUR Formation Hypermarchés France ; S.N.E. ; S.N.E.C. ; S.E.C. ; CONTINENT France ; S.N.S. ; CONTINENT 2001 (à l'exception des établissements suivant appartenant à la Société Continent 2001 : Château-Thierry, Epernay, Montereau, Sens Voulx, La Chapelle Saint Luc, Laon).

ARTICLE TROIS : DATE D'APPLICATION

Les dispositions du présent accord s'appliquent à compter du 1^{er} avril 2003.

ARTICLE QUATRE : PUBLICITE

Le présent accord a été soumis pour avis aux Comités centraux d'entreprise et Comités d'entreprise concernés.

Il sera déposé, à la diligence de la Direction, en cinq exemplaires auprès de la Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle de l'Essonne (Evry) et en un exemplaire au greffe du Conseil de Prud'hommes d'Evry.

A Evry, le 6 mars 2003

Pour la Direction,

Pour la Confédération Autonome du Travail (C.A.T.),

Pour la Confédération Française Démocratique du Travail (C.F.D.T.),

Accord inter-entreprises « Régime de prévoyance Incapacité – Invalidité – Décès : Cadres » du 6 mars 2003

5

Pour la Confédération Française des Travailleurs Chrétiens (C.F.T.C.),

Pour la Confédération Française de l'Encadrement / Confédération Générale des
Cadres (C.F.E./C.G.C.),

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

Pour la F.G.T.A. - F.O.,