

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

Mise à jour 1^{er} juillet 2010

SOMMAIRE

PREAMBULE 18

TITRE 1 - DISPOSITIONS GENERALES 21

ARTICLE 1-1 DATE D'APPLICATION 21

ARTICLE 1-2 CHAMP D'APPLICATION 21

ARTICLE 1-3 SUIVI DE LA MISE EN ŒUVRE DE L'ACCORD 21

1-3.1 COMPOSITION DE LA COMMISSION 21

1-3.2 BILAN DE LA REDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL 21

ARTICLE 1-4 REVISION, DENONCIATION, PUBLICITE 22

1-4.1 REVISION ET DENONCIATION 22

1-4.2 PUBLICITE..... 22

TITRE 2 - REMUNERATIONS..... 24

ARTICLE 2-1 GRILLE DE SALAIRES.....	24
ARTICLE 2-2 PRIMES.....	26
2-2.1 PRIME DE VACANCES.....	26
2-2.2 PRIME DE FIN D'ANNEE.....	26
ARTICLE 2-3 INDEMNISATION DU TEMPS DE DEPLACEMENT POUR FORMATION OU REUNIONS.....	27
ARTICLE 2-4 VENDEURS DE PRODUITS ET DE SERVICES	27
2-4.1 ELEMENTS DE REMUNERATION.....	28
2-4.2 TEMPS DE TRAVAIL.....	28
2-4.3 PARTIE VARIABLE.....	28
2-4.4 PRIMES SEMESTRIELLES.....	28
2-4.5 RETENUES ET INDEMNISATIONS	28
2-4.6 REGLES DE FONCTIONNEMENT.....	29
2-4.6.1 CALCUL DES OBJECTIFS.....	29
2-4.6.2 CALCUL DES PRIMES.....	29
2-4.7 COMMISSION NATIONALE DE SUIVI VENDEURS PRODUITS ET SERVICES.....	30
2-4.8 MISE EN ŒUVRE DE L'ACCORD	30
2-4.9 CHAMP D'APPLICATION DU PRESENT ACCORD.....	31
2-4.10 DISPOSITION TRANSITOIRE.....	31
ANNEXES.....	32
ARTICLE 2-5 TECHNICIENS SERVICES APRES-VENTE REGIONAUX	36
2-5.1 ELEMENTS DE REMUNERATION.....	36
2-5.2 PARTIE VARIABLE.....	36
2-5.3 PRIMES SEMESTRIELLES.....	36
2-5.4 RETENUES ET INDEMNISATIONS	36
2-5.5 MODALITES DE CALCUL DE LA PRIME DE RESULTAT	37

ACCORDS A DUREE DETERMINEE – TEXTES NON CODIFIES..... 41

INTERESSEMENT COLLECTIF.....	42
REMUNERATION VARIABLE AU SEIN DES SERVICES FINANCIERS.....	90

TITRE 3 – CONTRAT DE TRAVAIL..... 103

ARTICLE 3-1 RECLASSEMENT DU SALARIE DEVENU PHYSIQUEMENT INAPTE A SON EMPLOI..... 103

ARTICLE 3-2 ABSENCES POUR MALADIE OU ACCIDENT 103

ARTICLE 3-3 PREAVIS ET RECHERCHE D'EMPLOI 103

ARTICLE 3-4 PRIORITE DE REEMBAUCHAGE 104

ARTICLE 3-5 REPRISE DE L'ANCIENNETE DES SALARIES EN CONGES PARENTAUX 104

TITRE 4 – CONGES PAYES ET ABSENCES 107

ARTICLE 4-1 CONGES PAYES ET JOURS DE REPOS SUPPLEMENTAIRES	107
4-1.1 PERIODE DE PRISE DE CONGES.....	107
4-1.2 CONGES PAYES D'ANCIENNETE.....	108
ARTICLE 4-2 ABSENCES AUTORISEES POUR CIRCONSTANCES DE FAMILLE.....	108
4-2.1 DISPOSITIONS VENANT EN COMPLEMENT DE LA CONVENTION COLLECTIVE DE BRANCHE	108
4-2.2 DISPOSITION SE SUBSTITUANT A LA CONVENTION COLLECTIVE DE BRANCHE.....	108
ARTICLE 4-3 ABSENCES PARENTALES.....	109
ARTICLE 4-4 VALORISATION DES JOURS D'ABSENCES.....	109
ARTICLE 4-5 PROTECTION DE LA MATERNITE ET EDUCATION DES ENFANTS	109
4-5.1 AMENAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL	109
4-5.2 COMPLEMENT DE SALAIRE.....	110
ARTICLE 4-6 COMPTE EPARGNE TEMPS (ACCORD A DUREE DETERMINEE DU 1 ^{ER} JUIN 2009 AU 31 MAI 2014)	110
4-6.1 LE COMPTE EPARGNE TEMPS.....	111
4-6.1.1 CONDITION D'ADHESION.....	111
4-6.1.2 ALIMENTATION DU COMPTE.....	111
4-6.1.2.1 TRAITEMENT DE LA FIN DE PERIODE.....	111
4-6.1.2.2 DROITS POUVANT ETRE CREDITES	111
4-6.1.3 MODALITES DE DECOMPTE	112
4-6.1.4 UTILISATION DU COMPTE	112
4-6.1.4.1 UTILISATION SOUS FORME DE CONGES	112
4-6.1.4.2 UTILISATION POUR CONVENANCE PERSONNELLE.....	112
4-6.1.4.3 CONGES LIES A LA FAMILLE.....	113
4-6.1.4.4 L'UTILISATION DU C.E.T. POUR LE RACHAT DES COTISATIONS ASSURANCE VIEILLESSE ...	113
4-6.1.4.5 L'UTILISATION DU C.E.T. POUR ALIMENTER LE PEG OU LE PERCO.....	113
4-6.1.4.6 L'UTILISATION DU C.E.T. SOUS FORME MONETAIRE.....	113
4-6.1.5 SITUATION DU SALARIE PENDANT LA PERIODE DE PRISE DE JOURS AU TITRE DU COMPTE EPARGNE TEMPS	114
4-6.1.6 INDEMNISATION DU CONGE.....	114
4-6.1.7 GESTION DES DROITS A COMPTE EPARGNE TEMPS ET MAITRISE DU PASSIF SOCIAL	114
4-6.2 LE CONGE DE FIN DE CARRIERE	115
4-6.2.1 CONDITION D'ADHESION.....	115
4-6.2.2 ALIMENTATION DU CONGE.....	115
4-6.2.3 MODALITES DE DECOMPTE	115
4-6.2.4 CONGE DE FIN DE CARRIERE A TEMPS COMPLET	115
4-6.2.4.1 UTILISATION DU COMPTE.....	115
4-6.2.4.2 SITUATION DU SALARIE PENDANT LA PERIODE DE PRISE DE JOURS	116
4-6.2.5 CONGE DE FIN DE CARRIERE A TEMPS PARTIEL POUR LES EMPLOYES ET LES AGENTS DE MAITRISE	116
4-6.2.5.1 UTILISATION DU COMPTE.....	116
4-6.2.5.2 SITUATION DU SALARIE EMPLOYE OU AGENT DE MAITRISE PENDANT LA PERIODE DE PRISE DE JOURS	116
4-6.2.5.2.1 POUR LA PARTIE TRAVAILLEE	117
4-6.2.5.2.2 POUR LA PARTIE NON TRAVAILLEE ENTRANT DANS LE CADRE DU CONGE DE FIN DE CARRIERE	117
4-6.2.6 DEPART DE L'ENTREPRISE	117
4-6.2.6.1 DEPART DE L'ENTREPRISE A L'ISSUE DU CONGE DE FIN DE CARRIERE	117
4-6.2.6.1.1 INDEMNITES DE DEPART A LA RETRAITE.....	117
4-6.2.6.1.2 INDEMNITES DE LICENCIEMENT	117

CONVENTION COLLECTIVE D'ENTREPRISE CARREFOUR
Réactualisée Juillet 2010

4-6.2.6.2	DEPART DE L'ENTREPRISE PENDANT LE CONGE DE FIN DE CARRIERE.....	117
4-6.2.6.2.1	CAS DU CONGE FIN DE CARRIERE A TEMPS COMPLET.....	117
4-6.2.6.2.2	CAS DU CONGE FIN DE CARRIERE A TEMPS PARTIEL POUR LES EMPLOYES ET LES AGENTS DE MAITRISE	117
4-6.3	DISPOSITIONS COMMUNES	118
4-6.3.1	COMMUNICATION ET INFORMATIONS DESTINES AUX BENEFICIAIRES DU PRESENT ACCORD .	118
4-6.3.2	PROTECTION SOCIALE COMPLEMENTAIRE	118
4-6.3.3	TRANSFERT ET LIQUIDATION DES DROITS.....	118
4-6.3.4	RETOUR ANTICIPE DU SALARIE	118
4-6.3.5	REGIME FISCAL ET SOCIAL DES INDEMNITES COMPENSATRICES	119
4-6.3.5.1	REGIME SOCIAL.....	119
4-6.3.5.2	REGIME FISCAL.....	119
4-6.3.6	TRANSFERT DES DROITS	119
4-6.3.7	CESSATION DU C.E.T.	119
4-6.3.7.1	CESSATION DU C.E.T. A LA DEMANDE DU SALARIE.....	120
4-6.3.7.2	AUTRES CAUSES DE CESSATION DU C.E.T.	120
4-6.4	DUREE ET PRISE D'EFFET	120
ARTICLE 4-7 PARTICIPATION DES JEUNES A LA JOURNEE DE PREPARATION A LA DEFENSE NATIONALE		
.....		120

TITRE 5 – DUREE ET ORGANISATION DU TRAVAIL 123

ARTICLE 5-1 SALARIES A TEMPS PARTIEL	123
ARTICLE 5-2 TEMPS COMPLET CHOISI	124
5-2.1 <i>POLYACTIVITE CAISSES</i>	124
5-2.1.1 <i>BENEFICIAIRES</i>	124
5-2.1.2 <i>CONDITIONS</i>	124
5-2.1.3 <i>ORGANISATION</i>	125
5-2.1.4 <i>INFORMATION DES IRP</i>	125
5-2.2 <i>POLYACTIVITE RAYONS</i>	125
5-2.3 <i>REVALORISATION DES TEMPS PARTIEL INFERIEURS A 30 HEURES</i>	126
5-2.4 <i>REMPLACEMENT DES SALARIES A TEMPS COMPLET AYANT QUITTE L'ENTREPRISE</i>	126
ARTICLE 5-3 AMENAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL	126
5-3.1 <i>MODULATION DU TEMPS DE TRAVAIL</i>	126
5-3.1.1 <i>VARIATION DE L'HORAIRE MOYEN ET PERIODE DE DECOMPTE</i>	126
5-3.1.2 <i>PROGRAMMATION INDICATIVE ET DELAIS DE PREVENANCE</i>	127
5-3.1.3 <i>MODALITES DE RECOURS AU TRAVAIL TEMPORAIRE</i>	127
5-3.2 <i>CALCUL DE LA REFERENCE ANNUELLE DE TRAVAIL</i>	127
5-3.3 <i>CALCUL DES INDEMNITES DE RUPTURE</i>	128
ARTICLE 5-4 ORGANISATION DU TRAVAIL.....	128
5-4.1 <i>AFFICHAGE DES HORAIRES DE TRAVAIL</i>	128
5-4.2 <i>PAUSES</i>	128
5-4.3 <i>REPOS</i>	129
5-4.4 <i>FIN DE LA JOURNEE DE TRAVAIL</i>	129
5-4.5 <i>HABILLAGES/DESHABILLAGES</i>	129
5-4.6 <i>ORGANISATION DE LA JOURNEE DE SOLIDARITE</i>	130
5-4.6.1 <i>LES SALARIES DONT LA DUREE DE TRAVAIL EST DECOMPTEE EN HEURES DISPOSENT D'UN COMPTEUR INDIVIDUEL « JOURNEE DE SOLIDARITE », DONT LES HEURES NE SONT PAS REMUNEREES. .</i>	130
5-4.6.2 <i>GESTION DU COMPTEUR INDIVIDUEL « JOURNEE DE SOLIDARITE » POUR LES SALARIES DONT LA DUREE DE TRAVAIL EST DECOMPTEE EN HEURES.</i>	130
5-4.6.3 <i>CONTRIBUTION DE L'ENTREPRISE A LA « JOURNEE DE SOLIDARITE »</i>	131
ARTICLE 5-5 REPOS DOMINICAL	131
ARTICLE 5-6 JOURS FERIES	131
ARTICLE 5-7 TRAVAIL DE NUIT	132
5-7.1 <i>DEFINITION DU TRAVAIL DE NUIT</i>	133
5-7.2 <i>TRAVAIL DE NUIT DANS LES ETABLISSEMENTS</i>	133
5-7.3 <i>MAJORATION DE SALAIRE</i>	133
5-7.4 <i>TRAVAILLEUR DE NUIT - DEFINITION</i>	133
5-7.5 <i>TRAVAILLEUR DE NUIT – CONTREPARTIE AU TRAVAIL DE NUIT</i>	133
5-7.6 <i>CONDITIONS DE TRAVAIL DU TRAVAILLEUR DE NUIT</i>	134
5-7.7 <i>PRISE EN COMPTE DE L'EXERCICE DE RESPONSABILITES FAMILIALES OU SOCIALES</i>	134
5-7.8 <i>EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES – ACCES A LA FORMATION PROFESSIONNELLE</i>	134
5-7.9 <i>ORGANISATION DES TEMPS DE PAUSE</i>	135

TITRE 6 – CLASSIFICATIONS DES EMPLOIS..... 137

ARTICLE 6-1 METHODOLOGIE UTILISEE	137
6-1.1 CRITERES DE CLASSIFICATION.....	137
6-1.2 NIVEAUX DE CLASSIFICATION.....	138
ARTICLE 6-2 POLY ACTIVITE ET EMPLOIS MULTIPLES	138
ARTICLE 6-3 PERIODE D'ACCUEIL DANS LA FONCTION	139
ARTICLE 6-4 CREATION DE NOUVELLES FONCTIONS	139
6-4.1 DANS LA FILIERE «VENTE».....	139
6-4.2 DANS LA FILIERE «SERVICE APRES-VENTE»	139
ARTICLE 6-5 CREATION D'UN ECHELON SUPPLEMENTAIRE	139
6-5.1 DEFINITION DE LA FONCTION.....	140
6-5.2 PRIME MENSUELLE ANIMATEUR DE VENTE	140
6-5.3 RETENUES EN CAS D'ABSENCE.....	141
ARTICLE 6-6 CLASSIFICATION	141
6-6.1 ACTIVITES COMMUNES (APPLICABLES A TOUTES LES FONCTIONS).....	141
6-6.2 CLASSEMENT DES EMPLOIS.....	141
ARTICLE 6-7 CREATION D'UN ECHELON C	141

TITRE 7 – FORMATION PROFESSIONNELLE 144

ARTICLE 7-1 PROJET GLOBAL DE FORMATION	145
7-1.1 PRINCIPE D'ELABORATION DU PROJET GLOBAL DE FORMATION	145
7-1.2 REUNION DE REFLEXION.....	145
7-1.3 LIVRET DE SUIVI DE LA FORMATION.....	145
ARTICLE 7-2 CO-INVESTISSEMENT FORMATION.....	145
7-2.1 DEFINITION.....	145
7-2.2 REUNION DE REFLEXION.....	145
ARTICLE 7-3 AVENANT DU 31 MARS 2000.....	145
7-3.1 PRINCIPES RELATIFS AU PROCESSUS DE FORMATION DES EMPLOYES.....	146
7-3.2 DECISIONS RELATIVES AU PROCESSUS DE FORMATION DES EMPLOYES.....	146
ARTICLE 7-4 AVENANT DU 28 MARS 2001.....	147
7-4.1 FORMATIONS OBLIGATOIRES AVANT LA PRISE DE POSTE.....	147
7-4.2 FORMATION AUX METIERS DE BOUCHE	148
7-4.3 REFERENTIEL FORMATION.....	148
7-4.2 TEST SUR LE DEVELOPPEMENT PERSONNEL	148
ARTICLE 7-5 DECLOISONNEMENT DU DIF	148

TITRE 8 – EMPLOI ET DISPOSITIONS SOCIETALES 151

ARTICLE 8-1 DISPOSITIONS RELATIVES AUX SALARIES « SENIORS »	151
<i>DISPOSITIONS A DUREE INDETERMINEE.....</i>	<i>151</i>
<i>8-1.1 DEVELOPPEMENT PROFESSIONNEL.....</i>	<i>151</i>
<i>8-1.2 ORGANISATION DU TRAVAIL.....</i>	<i>152</i>
<i>8-1.3 REUNION DE REFLEXION SUR LA GESTION DES SALARIES SENIORS.....</i>	<i>154</i>
<i>DISPOSITIONS A DUREE DETERMINEE (TEXTE NON CODIFIE).....</i>	<i>155</i>
<i>ACCORD D'ENTREPRISES SUR LA GESTION DES SENIORS DANS L'ENTREPRISE DU 25 SEPTEMBRE 2009 APPLICABLE DU 1ER OCTOBRE 2009 JUSQU'AU 30 SEPTEMBRE 2012</i>	<i>155</i>
ARTICLE 8-2 FONDS DE SOLIDARITE CARREFOUR	175
<i>8-2.1 MONTANT DU FONDS DE SOLIDARITE CARREFOUR.....</i>	<i>175</i>
<i>8-2.2 BENEFICIAIRES DE L'INTERVENTION DU FONDS.....</i>	<i>175</i>
<i>8-2.3 DOMAINES D'INTERVENTION.....</i>	<i>175</i>
<i>8-2.4 ETUDE ET ACCEPTATION DES DOSSIERS.....</i>	<i>175</i>
<i>8-2.5 GESTION DU FONDS.....</i>	<i>175</i>
<i>8-2.6 REGLEMENT DU FONDS</i>	<i>175</i>
ARTICLE 8-3 LES TITRES RESTAURANT	176
<i>8-3.1 MAGASINS NE BENEFICIANT PAS DE TITRE RESTAURANT.....</i>	<i>176</i>
<i>8-3.2 MAGASINS BENEFICIANT DEJA DE TITRES RESTAURANT.....</i>	<i>176</i>
<i>8-3.3 MAGASINS BENEFICIANT D'UNE CANTINE.....</i>	<i>176</i>

TEXTES NON CODIFIES 177

<i>- REMISE SUR ACHATS</i>	<i>178</i>
<i>- AVANTAGES SALARIES CARREFOUR.....</i>	<i>180</i>

ACCORDS A DUREE DETERMINEE..... 183

<i>EMPLOI DES TRAVAILLEURS HANDICAPES :</i>	<i>184</i>
<i>DIVERSITE ET COHESION SOCIALE.....</i>	<i>211</i>
<i>EGALITE PROFESSIONNELLE.....</i>	<i>225</i>
<i>NEGOCIATIONS ANNUELLES OBLIGATOIRES EMPLOYES 2010</i>	<i>241</i>

TITRE 9 – DROIT SYNDICAL ET INSTITUTIONS REPRESENTATIVES DU PERSONNEL..... 247

ARTICLE 9-1 DROIT SYNDICAL.....	247
9-1.1 CHAMP D'APPLICATION.....	247
9-1.2 DELEGUE NATIONAL HYPERMARCHES.....	247
9-1.2.1 CONDITIONS DE DESIGNATION.....	247
9-1.2.2 CREDIT D'HEURES.....	247
9-1.2.3 DISPENSE TOTALE DE PRESENCE.....	247
9-1.2.4 FRAIS DE DEPLACEMENT.....	248
9-1.2.5 COMMUNICATION.....	248
9-1.3 LE DELEGUE NATIONAL ADJOINT.....	248
9-1.4 REUNIONS PARITAIRES.....	249
9-1.4.1 REUNIONS PARITAIRES ANNUELLES.....	249
9-1.5 MOYENS MIS A LA DISPOSITION DES ORGANISATIONS SYNDICALES.....	251
9-1.5.1 REMBOURSEMENT DES FRAIS DE TRANSPORT ET DE SEJOUR.....	251
9-1.5.2 AVANCE PERMANENTE SUR FRAIS.....	251
9-1.5.3 TEMPS DE DEPLACEMENT.....	252
9-1.5.4 TEMPS DE REUNION.....	253
9-1.6 MOYENS MATERIELS.....	253
9-1.6.1 ORGANISATIONS SYNDICALES.....	253
9-1.6.2 SECRETAIRE DU CCE.....	253
9-1.7 MOYENS FINANCIERS.....	253
9-1.7.1 MONTANT.....	254
9-1.7.2 UTILISATION.....	254
9-1.8 FONCTIONNEMENT DES COMITES CENTRAUX D'ENTREPRISES.....	254
9-1.8.1 REUNIONS ORDINAIRES.....	254
9-1.8.2 REUNIONS EXTRAORDINAIRES.....	255
9-1.8.3 COMMISSIONS OBLIGATOIRES.....	255
9-1.8.4 COMMISSIONS FACULTATIVES.....	255
9-1.8.5 CREDIT D'HEURES DE DELEGATION DU SECRETAIRE DU CCE.....	255
9-1.9 COMMISSIONS.....	256
9-1.9.1 DISPOSITIONS COMMUNES.....	256
9-1.9.2 COMMISSION NATIONALE « SANTE ET SECURITE AU TRAVAIL ».....	256
9-1.9.3 COMMISSION NATIONALE « EGALITE PROFESSIONNELLE HOMMES/ FEMMES ».....	256
9-1.9.4 COMMISSION NATIONALE « EMPLOI ».....	257
9-1.9.5 COMMISSION NATIONALE « FORMATION ».....	257
9-1.9.6 COMMISSION « SOLIDARITE ».....	257
9-1.9.7 COMMISSION NATIONALE « MISSION HANDICAP ».....	258
9-1.9.8 COMMISSION PREVOYANCE.....	258
9-1.9.9 COMMISSION « EGALITE DES CHANCES ».....	258
9-1.9.10 COMMISSION « VENDEURS PRODUITS ET SERVICES ».....	259
9-1.10 EVOLUTION PROFESSIONNELLE DES SALARIES ELUS OU MANDATES.....	259
ARTICLE 9-2 EXERCICE DU DROIT SYNDICAL.....	259
ARTICLE 9-3 FINANCEMENT DES ACTIVITES SOCIALES ET CULTURELLES DU COMITE D'ETABLISSEMENT	259

ANNEXE I - EMPLOYES – OUVRIERS 262

ARTICLE 1 INDEMNISATION DES ASTREINTES.....	262
ARTICLE 2 REDUCTION ET AMENAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL.....	262
2-1 HORAIRE MOYEN DE REFERENCE DU TRAVAIL EFFECTIF.....	262
2-2 MODULATION DU TEMPS DE TRAVAIL.....	262
2-2.1 VARIATION DE L'HORAIRE MOYEN ET PERIODE DE DECOMPTE.....	262
2-2.2 LISSAGE DE LA REMUNERATION.....	263
2-2.3 HEURES SUPPLEMENTAIRES ET COMPLEMENTAIRES.....	263
2-2.5 HEURES EXCEDENTAIRES ET DEFICITAIRES DANS LE CADRE DE LA MODULATION.....	263
2-2.6 ANNEE INCOMPLETE, SUSPENSIONS DE CONTRAT ET INDEMNITES.....	264
2-3 REPOS COMPENSATEUR DE REMPLACEMENT DU PAIEMENT DES HEURES SUPPLEMENTAIRES OU COMPLEMENTAIRES.....	265
ARTICLE 3 EMPLOYES BENEFICIANT DE L'ORGANISATION DES HORAIRES EN ILOTS.....	265
3-1 ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL.....	266
3-2 MISE EN PLACE ET ANIMATION DES ILOTS.....	266
ARTICLE 4 REPOS SUPPLEMENTAIRES.....	266
ARTICLE 5 CONGES PAYES D'ANCIENNETE SUPPLEMENTAIRES.....	267
ARTICLE 6 ENTRETIEN ANNUEL.....	267
ARTICLE 7 COMPLEMENT DE SALAIRE EN CAS DE MALADIE OU ACCIDENT.....	267
ARTICLE 8 MUTATION D'UN ETABLISSEMENT A UN AUTRE.....	268
ARTICLE 9 INDEMNITE DE LICENCIEMENT.....	268
ARTICLE 10 ALLOCATION DE DEPART EN RETRAITE.....	268
ARTICLE 11 CLASSIFICATION DES EMPLOIS DE LA CATEGORIE « EMPLOYES ».....	268
- FILIERE « VENTE ».....	269
- FONCTIONS COMMUNES A TOUS LES SERVICES.....	272
- FILIERE « CAISSES - ACCUEIL».....	272
- FILIERE « ADMINISTRATIF».....	273
- FILIERE « SECURITE».....	274
- FILIERE « ENTRETIEN».....	275
- FILIERE « DECORATION».....	275
- FILIERE « RECEPTION».....	275
- FILIERE « CENTRE-AUTO».....	276
- FILIERE « SERVICE APRES-VENTE».....	276
- FILIERE « LOGISTIQUE».....	277
- FILIERE « INFORMATIQUE & TELEMARKETING».....	278
- FILIERE « COMMERCE INTERNATIONAL».....	279
ARTICLE 12 TABLEAU DE CORRESPONDANCE.....	280

ANNEXE II - AGENTS DE MAITRISE ET TECHNICIENS..... 285

ARTICLE 1 REMUNERATION DU PERSONNEL D'ENCADREMENT.....	285
1-1 SALAIRES MINIMA.....	285
1-2 REMUNERATION EFFECTIVE.....	285
ARTICLE 2 REDUCTION ET AMENAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL	285
2-1 HORAIRE MOYEN DE REFERENCE DU TRAVAIL EFFECTIF.....	285
2-2 MODULATION DU TEMPS DE TRAVAIL	285
2-2.1 VARIATION DE L'HORAIRE MOYEN ET PERIODE DE DECOMPTE.....	285
2-2.2 LISSAGE DE LA REMUNERATION	286
2-2.3 HEURES SUPPLEMENTAIRES ET COMPLEMENTAIRES.....	286
2-2.4 SUIVI DE LA MODULATION.....	286
2-2.5 HEURES EXCEDENTAIRES ET DEFICITAIRES DANS LE CADRE DE LA MODULATION.....	286
2-2.6 ANNEE INCOMPLETE, SUSPENSIONS DE CONTRAT ET INDEMNITES	287
ARTICLE 3 REPOS SUPPLEMENTAIRES	288
ARTICLE 4 CONGES PAYES D'ANCIENNETE SUPPLEMENTAIRES	289
ARTICLE 5 COMPLEMENT DE SALAIRE EN CAS DE MALADIE OU ACCIDENT	289
ARTICLE 6 MUTATION D'UNE ENTREPRISE A UNE AUTRE.....	289
ARTICLE 7 PASSAGE AU SERVICE D'UNE FILIALE ETRANGERE	290
ARTICLE 8 INDEMNITE DE LICENCIEMENT	290
ARTICLE 9 ALLOCATION DE DEPART EN RETRAITE	290
ARTICLE 10 CLASSIFICATION DES EMPLOIS DE LA CATEGORIE « AGENTS DE MAITRISE »	291

ANNEXE III - CADRES..... 294

ARTICLE 1 REMUNERATION DU PERSONNEL D'ENCADREMENT.....	294
1-1 SALAIRES MINIMA.....	294
1-2 REMUNERATION EFFECTIVE.....	294

ARTICLE 2 INDEMNISATION DES ASTREINTES WEEK-END ET JOURS FERIES NON TRAVAILLES DES CADRES DE NIVEAU 7A, 7B ET 8.....	295
2-1 INDEMNISATION DES ASTREINTES WEEK-END DES CADRES DE NIVEAU 7A, 7 B ET 8.....	295
2-2 INDEMNISATION DES ASTREINTES JOURS FERIES NON TRAVAILLES DES CADRES DE NIVEAU 7A, 7 B ET 8.....	295

ARTICLE 3 REDUCTION ET AMENAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL DES CADRES RELEVANT DES NIVEAUX 7A ET 7B DE LA CLASSIFICATION DES EMPLOIS.....	295
3-1 DUREE MOYENNE DE REFERENCE DU TRAVAIL EFFECTIF.....	295
3-2 MODULATION DU TEMPS DE TRAVAIL.....	296
3-2.1 VARIATION DU NOMBRE DE JOURS TRAVAILLES DANS LE CADRE DE LA SEMAINE.....	296
3-2.2 LISSAGE DE LA REMUNERATION.....	296
3-2.3 SUIVI DES JOURS TRAVAILLES ET DE LA MODULATION.....	296
3-2.4 JOURS EXCEDENTAIRES ET DEFICITAIRES EN FIN DE PERIODE DE DECOMPTE ANNUEL.....	296

ARTICLE 4 JOURS DE REPOS SUPPLEMENTAIRES DES CADRES RELEVANT DES NIVEAUX 7A ET 7B DE LA CLASSIFICATION DES EMPLOIS.....	297
---	-----

ARTICLE 5 STAGIAIRES MANAGER METIER – STAGIAIRES MANAGER DE SERVICE.....	298
5-1 ACCESSION AUX EMPLOIS.....	298
5-2 FORMATION ET ACQUISITION DES COMPETENCES.....	298
5-3 STATUT.....	299
5-4 REMUNERATION.....	299

ARTICLE 6 REDUCTION ET AMENAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL DES CADRES DE NIVEAU 8 ET 9.....	299
---	-----

ARTICLE 7 COMPLEMENT DE SALAIRE EN CAS DE MALADIE, ACCIDENT OU CONGE DE PATERNITE.....	299
7-1 COMPLEMENT DE SALAIRE EN CAS DE MALADIE OU D'ACCIDENT.....	299
7-2 CONGE DE PATERNITE.....	300

ARTICLE 8 MUTATION D'UNE ENTREPRISE A UNE AUTRE.....	300
--	-----

ARTICLE 9 PASSAGE AU SERVICE D'UNE FILIALE ETRANGERE.....	300
---	-----

ARTICLE 10 INDEMNITE DE LICENCIEMENT.....	301
---	-----

ARTICLE 11 ALLOCATION DE DEPART EN RETRAITE.....	301
--	-----

ARTICLE 12 CLASSIFICATION DES EMPLOIS DE LA CATEGORIE « CADRES».....	301
- VENTE.....	302
- FONCTIONS D'APPUI.....	302
- SERVICES.....	304

ARTICLE 13 REUNION DE REFLEXION SUR LA GESTION DES SALARIES « CADRES ».....	307
---	-----

ACCORDS A DUREE DETERMINEE – TEXTES NON CODIFIES... 308

- NEGOCIATIONS ANNUELLES OBLIGATOIRES CADRES 2009.....	308
--	-----

**ANNEXE IV - STATUT DU PERSONNEL DES MAGASINS OUVERTS
OU ACQUIS APRES LE 31 MARS 1999 318**

ARTICLE 1 ETABLISSEMENTS CONCERNES 318

ARTICLE 2 STATUT COLLECTIF 318

ARTICLE 3 GRILLE DE SALAIRES 318

ARTICLE 4 PRIME DE FIN D'ANNEE 319

ARTICLE 5 PRIME DE VACANCES 319

ARTICLE 6 DUREE DU TEMPS DE TRAVAIL 319

ARTICLE 7 OUVRES SOCIALES DU COMITE D'ETABLISSEMENT 319

ANNEXE V – REGIMES DE PREVOYANCE	321
ACCORD INTERENTREPRISES "REGIMES DE PREVOYANCE "	321
REGIME DE PREVOYANCE « MALADIE-CHIRURGIE-MATERNITE ».....	323
REGIME DE PREVOYANCE « INCAPACITE-INVALIDITE- DECES » ».....	336
CATEGORIE EMPLOYES-OUVRIERS.....	336

PREAMBULE

PREAMBULE

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

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

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

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

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

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

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

TITRE 1 - DISPOSITIONS GENERALES

ARTICLE 1-1 DATE D'APPLICATION	21
ARTICLE 1-2 CHAMP D'APPLICATION	21
ARTICLE 1-3 SUIVI DE LA MISE EN ŒUVRE DE L'ACCORD	21
1-3.1 COMPOSITION DE LA COMMISSION	21
1-3.2 BILAN DE LA REDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL	21
ARTICLE 1-4 REVISION, DENONCIATION, PUBLICITE	22
1-4.1 REVISION ET DENONCIATION	22
1-4.2 PUBLICITE.....	22

TITRE 1 - DISPOSITIONS GENERALES

ARTICLE 1-1 Date d'application

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

ARTICLE 1-2 Champ d'application

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

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

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

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

1-3.1 Composition de la commission

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

Le thème de cette commission portera sur :

- les classifications
- les seniors

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

1-3.2 Bilan de la réduction du temps de travail

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

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

- L'application de la modulation ;

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

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

ARTICLE 1-4 Révision, dénonciation, publicité

1-4.1 Révision et dénonciation

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

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

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

1-4.2 Publicité

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

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

TITRE 2 – REMUNERATIONS

ARTICLE 2-1 GRILLE DE SALAIRES.....	24
ARTICLE 2-2 PRIMES.....	26
2-2.1 PRIME DE VACANCES.....	26
2-2.2 PRIME DE FIN D'ANNEE.....	26
ARTICLE 2-3 INDEMNISATION DU TEMPS DE DEPLACEMENT POUR FORMATION OU REUNIONS.....	27
ARTICLE 2-4 VENDEURS DE PRODUITS ET DE SERVICES.....	27
2-4.1 ELEMENTS DE REMUNERATION.....	28
2-4.2 TEMPS DE TRAVAIL.....	28
2-4.3 PARTIE VARIABLE.....	28
2-4.4 PRIMES SEMESTRIELLES.....	28
2-4.5 RETENUES ET INDEMNISATIONS.....	28
2-4.6 REGLES DE FONCTIONNEMENT.....	29
2-4.6.1 CALCUL DES OBJECTIFS.....	29
2-4.6.2 CALCUL DES PRIMES.....	29
2-4.7 COMMISSION NATIONALE DE SUIVI VENDEURS PRODUITS ET SERVICES.....	30
2-4.8 MISE EN ŒUVRE DE L'ACCORD.....	30
2-4.9 CHAMP D'APPLICATION DU PRESENT ACCORD.....	31
2-4.10 DISPOSITION TRANSITOIRE.....	31
ANNEXES.....	32
ARTICLE 2-5 TECHNICIENS SERVICES APRES-VENTE REGIONAUX.....	36
2-5.1 ELEMENTS DE REMUNERATION.....	36
2-5.2 PARTIE VARIABLE.....	36
2-5.3 PRIMES SEMESTRIELLES.....	36
2-5.4 RETENUES ET INDEMNISATIONS.....	36
2-5.5 MODALITES DE CALCUL DE LA PRIME DE RESULTAT.....	37
ACCORDS A DUREE DETERMINEE – TEXTES NON CODIFIES.....	41
INTERESSEMENT COLLECTIF.....	42
REMUNERATION VARIABLE AU SEIN DES SERVICES FINANCIERS.....	90

TITRE 2 - REMUNERATIONS

ARTICLE 2-1 Grille de salaires

La grille ci-dessous constitue la « Grille de Salaires de Référence Carrefour »

GRILLE DE SALAIRE (en €uro)

Au 01 Mars 2010

Catégorie employé des Niveaux I à IV et AM Niveau V

<i>Niveau</i>	<i>Taux horaire hors forfait pause (en €uro)</i>	<i>Taux horaire forfait pause inclus (en €uro)</i>	<i>Salaire mensuel temps complet forfait pause inclus (en €uro)</i>	<i>Durée de la période d'accueil</i>
I A	8,99	9,44	1 431,69	0 à 6 mois
I B	9,04	9,49	1 439,66	Dès le 7ème mois
II A	8,99	9,44	1 431,69	0 à 6 mois
II B	9,09	9,54	1 447,61	Dès le 7ème mois
III A	9,01	9,46	1 434,88	0 à 12 mois
III B	9,72	10,21	1 547,94	Après 1 an
IV A	10,09	10,59	1 606,87	0 à 2 ans
IV B	10,78	11,32	1 716,75	Après 2 ans
V	11,41	11,98	1 817,08	
III Vendeur de produits et services	8,33	8,75	1 326,58	
II C	9,30	9,77	1 481,06	En application des accords
IV C	10,99	11,54	1 750,19	du 24/02/2005

GRILLE DE SALAIRE (en €uro)
Au 1er septembre 2010

Catégorie employé des Niveaux I à IV et AM Niveau V

Niveau	Taux horaire hors forfait pause (en €uro)	Taux horaire forfait pause inclus (en €uro)	Salaire mensuel temps complet forfait pause inclus (en €uro)	Durée de la période d'accueil
I A	9,03	9,48	1 438,06	0 à 6 mois
I B	9,09	9,54	1 447,61	Dès le 7ème mois
II A	9,03	9,48	1 438,06	0 à 6 mois
II B	9,14	9,60	1 455,57	Dès le 7ème mois
III A	9,06	9,51	1 442,84	0 à 12 mois
III B	9,77	10,26	1 555,91	Après 1 an
IV A	10,14	10,65	1 614,83	0 à 2 ans
IV B	10,83	11,37	1 724,72	Après 2 ans
V	11,47	12,04	1 826,63	

III Vendeur de produits et services	8,37	8,79	1 332,95	
-------------------------------------	------	------	----------	--

II C	9,35	9,82	1 489,02	En application des accords du 24/02/2005
IV C	11,04	11,59	1 758,16	

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

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

ARTICLE 2-2 Primes

2-2.1 Prime de vacances

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

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

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

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

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

2-2.2 Prime de fin d'année

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

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

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

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

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

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

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

Les dispositions du présent article s'appliquent aux employés ou agents de maîtrise se rendant en formation ou en réunion organisée à l'initiative de la Direction, dans le cadre de leur travail.

Compte tenu de la spécificité de leur statut, ces dispositions ne sont pas applicables aux apprentis.

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

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

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

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

Modalités de rémunération du forfait

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

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

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

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

ARTICLE 2-4 Vendeurs de produits et de services

PREAMBULE

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

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

2-4.1 Eléments de rémunération

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

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

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

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

2-4.2 Temps de travail

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

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

2-4.3 Partie variable

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

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

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

Annexe 1 : grille métier blanc et brun.

Annexe 2-1 à 2-4 : Notice explicative des indicateurs figurant dans la grille précédente.

A l'issue du bilan annuel présenté lors de la commission de suivi de l'accord, si les évolutions de l'activité économique devaient entraîner de façon durable une dégradation de la partie variable de la rémunération des vendeurs bénéficiaires du présent accord, les organisations syndicales signataires pourront obtenir la réouverture de négociations.

2-4.4 Primes semestrielles

Pour la détermination de la prime de vacances et de la prime de fin d'année, la partie variable de la rémunération est prise en compte sur la base de la moyenne du semestre considéré.

2-4.5 Retenues et indemnisations

Retenues :

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

Indemnisations :

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

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

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

Heures non travaillées suite à :

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

Le taux horaire retenu pour procéder à l'indemnisation est calculé sur la base de la partie fixe de la rémunération mensuelle augmentée de la moyenne horaire de la partie variable des douze mois précédents.

2-4.6 Règles de fonctionnement

2-4.6.1 Calcul des objectifs

Les objectifs devront être remis au vendeur la dernière semaine du mois, pour le mois suivant, au minimum à J – 7.

Le poids de vente assistée est propre à chaque magasin.

Il est calculé sur la base des données N-1 du magasin et peut être corrigé en fonction d'évènements commerciaux.

2-4.6.2 Calcul des primes

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

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

Les montants de primes figurant sur la grille en annexe s'entendent pour des salariés dont la base contrat est au moins à 35 heures, le calcul des primes pour les salariés à temps partiel est proratisé.

La prime chiffre d'affaires est versée au meilleur des deux cas (collectif ou individuel).

Le calcul de la masse de marge servant de base au calcul de la prime produit tient compte du prix d'achat et du prix de vente de chaque magasin, il intègre donc les remises.

Il peut varier chaque jour.

Occasionnellement, certains produits bénéficieront d'une prime nationale qui s'ajoutera à la prime produit normale.

Ces produits seront déterminés par les services achat national.

Le nombre de priorités locales (telles que définies aux annexes 1-4 et 2-4) est laissé à l'appréciation du Manager Métier.

Ces priorités locales sont disponibles pour l'ensemble des vendeurs.

Tous les remboursements et annulations de vente doivent être saisis sur l'outil de vente assistée avec le code du vendeur qui a réalisé la vente.

Ces remboursements seront déduits du CA et de la prime du vendeur pendant une période en conformité avec la charte remboursement Carrefour (soit 15 jours à la date d'application du présent accord) .

2-4.7 Commission nationale de suivi vendeurs produits et services

Il est créé une commission nationale de suivi vendeurs produits et services.

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

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

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

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

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

Un compte rendu sera rédigé après chaque réunion de la commission et transmis aux comités centraux d'entreprise. Le compte rendu sera diffusé aux participants de la commission dans les 30 jours suivants la réunion.

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

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

2-4.8 Mise en œuvre de l'accord

Afin de faciliter la mise en place et l'application du présent accord, chaque établissement concerné procédera aux formalités suivantes :

La commission de suivi, telle que définie au 2-4.7 à sera réunie préalablement à la mise en oeuvre du présent accord.

Au cours de cette réunion, un bilan de la rémunération actuelle sera présenté.

- ⇒ information du comité d'établissement.
- ⇒ réunion d'information de l'ensemble des vendeurs concernés.
- ⇒ remise à chaque vendeur de la grille de rémunération ainsi que d'une notice explicative.
- ⇒ Pour permettre aux vendeurs bénéficiaires du présent accord de prendre en compte dans leur méthodologie de vente les nouvelles règles de calcul de prime, pendant les six premiers mois de mise en place de l'accord, soit du 1er février 2008 au 31 juillet 2008, la partie variable de rémunération du mois sera comparée à celle du mois N-1, le paiement étant effectué sur la meilleure des deux.

- ⇒ Un logiciel permettant aux vendeurs d'avoir une visibilité de leurs résultats sera présenté lors de la commission de suivi préalable à la mise en place de l'accord
- ⇒ Les partenaires et la direction se réuniront afin d'établir, préalablement à la mise en place de l'accord, une « notice technique » permettant d'éviter les interprétations.
- ⇒ Lors de la première année de mise en place de l'accord la commission de suivi se réunira à quatre reprises

2-4.9 Champ d'application du présent accord

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

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

2-4.10 Disposition transitoire

Compte tenu de la poursuite des tests liés à la rémunération des vendeurs radiotéléphonie jusqu'au 31 décembre 2007, les parties signataires conviennent :

De réunir une commission de suivi en janvier 2008 afin de présenter un bilan du résultat de ces tests.

D'engager une négociation, avant le 31 janvier de la même année, en vue de négocier un avenant, permettant l'extension du présent accord aux vendeurs radiotéléphonie.

Annexes

**Annexe 1 :
GRILLE METIERS BLANC BRUN**

1		2		1		2		3		4	
Chiffre d'affaires rayon	Chiffre d'affaires vendeur	Chiffre d'affaires rayon	Chiffre d'affaires vendeur	Chiffre d'affaires rayon	Chiffre d'affaires vendeur	Chiffre d'affaires rayon	Chiffre d'affaires vendeur	Marge	Local	Chiffre d'affaires rayon	Chiffre d'affaires vendeur
Prime / Objectif Collective	Prime / Objectif Individuelle	Prime / Objectif Collective	Prime / Objectif Individuelle	Prime / Objectif Collective	Prime / Objectif Individuelle	Prime / Objectif Collective	Prime / Objectif Individuelle	Prime / VENTE Individuelle	Prime / VENTE Individuelle	Chiffre d'affaires rayon	Chiffre d'affaires vendeur
Valeur/Prévision	Valeur/Objectif	Valeur/Prévision	Valeur/Objectif	Valeur/Prévision	Valeur/Objectif	Valeur/Prévision	Valeur/Objectif	% Rentabilité	% Rentabilité	Chiffre d'affaires rayon	Chiffre d'affaires vendeur
PLAFONNE	PLAFONNE	PLAFONNE	PLAFONNE	PLAFONNE	PLAFONNE	PLAFONNE	PLAFONNE	DEPLAFONNE	DEPLAFONNE	Chiffre d'affaires rayon	Chiffre d'affaires vendeur
si 98 % = 50 € si +100 % = 135 € si +105 % = 270 €	si 98 % = 50 € si +100 % = 135 € si +105 % = 240 €	si 98 % = 30 € si +100 % = 90 € si +105 % = 180 €	si 98 % = 30 € si +100 % = 90 € si +105 % = 180 €	si 98 % = 30 € si +100 % = 90 € si +105 % = 180 €	si 98 % = 30 € si +100 % = 90 € si +105 % = 180 €	si 98 % = 30 € si +100 % = 90 € si +105 % = 180 €	si 98 % = 30 € si +100 % = 90 € si +105 % = 180 €	Epièce en fonction de la masse de marge du produit 1 % du montant du CA réalisé avec un crédit classique 12% de la masse de marge des ES et Techno 24h 10% rem. Magasin Pay TV et FAI 6% de la masse de marge des accessoires lors d'une vente complémentaire	100 € max/mn 200 € max/mn les mois de solde	si 98 % = 30 € si +100 % = 90 € si +105 % = 180 €	si 98 % = 30 € si +100 % = 90 € si +105 % = 180 €
MENSUEL	MENSUEL	TRIMESTRIELLE	TRIMESTRIELLE	TRIMESTRIELLE	TRIMESTRIELLE	TRIMESTRIELLE	TRIMESTRIELLE	MENSUEL	MENSUEL	si 98 % = 30 € si +100 % = 90 € si +105 % = 180 €	si 98 % = 30 € si +100 % = 90 € si +105 % = 180 €

Objectif Chiffre d'affaires collectif

Annexe
2-1

L'objectif est mensuel et trimestriel

L'objectif de CA collectif est la prévision Tableau de Bord du ou des rayons sur lesquels le vendeur est objectif (vente assistée+libre service)
L'objectif trimestriel étant la somme des 3 objectifs mensuels

3 paliers d'objectifs :
98, 100, 105%

Prime Chiffre d'affaires collectif

Prime mensuelle et trimestrielle

Le CA collectif pris en compte est la réalisation Tableau de Bord du ou des rayons concernés (vente assistée+libre service) sur lesquels le vendeur est objectif
Le CA collectif trimestriel pris en compte étant la somme des 3 réalisations mensuelles des rayons sur lesquels le vendeur est objectif

3 montants de primes maximum

Document de travail, pour discussion seulement, sous réserve de validation avec le Comité Exécutif de présentation aux instances représentatives de personnel
-CONFIDENTIEL-

Carrefour
HYPER FRANCE

2

Objectif Chiffre d'affaires collectif

Annexe
2-1

Prime Chiffre d'affaires collectif

Primes calculées au prorata de la base contrat

Primes calculées au prorata du temps de présence

Primes calculées au prorata de l'affectation du vendeur sur chacun des rayons

C'est la meilleure des 2 primes entre Collectif et individuel qui est versée

Document de travail, pour discussion seulement, sous réserve de validation avec le Comité Exécutif de présentation aux instances représentatives de personnel
-CONFIDENTIEL-

Carrefour
HYPER FRANCE

3

Objectif Chiffre d'affaires individuel

Annexe
2-2

L'objectif est mensuel et trimestriel

L'objectif de CA vente assistée est la prévision mensuelle Tableau de Bord du ou des rayons sur lesquels le vendeur est objectifé * poids de vente assistée de ces mêmes rayons
L'objectif trimestriel étant la somme des 3 objectifs mensuels sur le ou les rayons sur lesquels le vendeur est objectifé

3 paliers d'objectifs :
98, 100, 105%

Prime Chiffre d'affaires individuel

La prime est mensuelle et trimestrielle

Le CA mensuel individuel pris en compte est la réalisation des ventes du mois faites sur le ou les rayons sur lesquels le vendeur est objectifé
Le CA individuel trimestriel pris en compte étant la somme des 3 réalisations individuelles mensuelles sur le ou les rayons sur lesquels le vendeur est objectifé

Primes calculées au prorata de la base contrat

Primes calculées au prorata du temps de présence

Document de travail, pour discussion seulement, sous réserve de validation avec le Comité Exécutif de présentation aux instances représentatives de personnel
-CONFIDENTIEL-

Carrefour
HYPER FRANCE

4

Objectif Chiffre d'affaires individuel

Annexe
2-2

Objectifs calculés au prorata de la base contrat

Objectifs calculés au prorata de l'affectation du vendeur sur chacun des rayons

Objectifs calculés au prorata du temps de présence

Prime Chiffre d'affaires individuel

Primes calculées au prorata de l'affectation du vendeur sur chacun des rayons

3 montants de primes maximum

C'est la meilleure des 2 primes entre Collectif et individuel qui est versée

Document de travail, pour discussion seulement, sous réserve de validation avec le Comité Exécutif de présentation aux instances représentatives de personnel
-CONFIDENTIEL-

Carrefour
HYPER FRANCE

5

Prime sur marge

Annexe
2-3

Euro pièces calculés en fonction de la masse de marge commerciale de chaque article
(Marge brute sur vente + ristournes)

Le vendeur est rémunéré sur toute vente en fonction de la masse de marge du produit quelque soit le rayon

Prime totale des produits versée mensuellement

Prime sur marge

Primes calculées sur les crédits payants: % sur le CA réalisés avec un crédit

Primes calculées sur FAI (Fournisseurs accès internet) et Pay TV (abonnement télévision) en fonction de la marge magasin

Primes calculées sur extensions de garantie, assurances, en fonction de la marge magasin

Primes calculées sur les accessoires ou consommables vendus en même temps qu'un produit hard

Prime totale des services et crédit versée mensuellement

Document de travail, pour discussion seulement, sous réserve de validation avec le Comité Exécutif de présentation aux instances représentatives de personnel

-CONFIDENTIEL-

Carrefour
HYPER FRANCE

6

Prime sur le local

Annexe
2-4

Prime totale des produits versée mensuellement et plafonnée

Un plafond de prime différent pour les mois de « soldes »

Primes produits sous forme d'euro/pièces pouvant se cumuler aux primes liées à la masse de marge

Document de travail, pour discussion seulement, sous réserve de validation avec le Comité Exécutif de présentation aux instances représentatives de personnel

-CONFIDENTIEL-

Carrefour
HYPER FRANCE

7

ARTICLE 2-5 Techniciens services après-vente régionaux

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

2-5.1 Eléments de rémunération

Leur rémunération mensuelle est constituée :

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

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

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

2-5.2 Partie variable

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

2-5.3 Primes semestrielles

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

2-5.4 Retenues et indemnisations

Retenues :

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

Indemnisations :

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

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

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

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

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

2-5.5 Modalités de calcul de la prime de résultat

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

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

Définition des critères

1/ La quantité d'appareils terminés par technicien :

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

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

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

2 / Le taux de qualité par technicien:

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

Il se calcule selon la formule ci-dessous :

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

Exemple :

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

3 / Pondération du nombre d'appareils terminés :

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

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

BAZAR	Scoters	2
	Autres produits	1

4 / Bonus en fonction du kilométrage :

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

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

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

Exemple :

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

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

¹ Hors trajet domicile-SAV et retour

5/ Grille de calcul de la prime

Taux de qualité

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

*Nombre d'appareils
pondérés, terminés / jour*

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

2 exemples :

Exemple 1 :

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

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

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

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

Soit : 562 € + 34 € = 596 €

Exemple 2 :

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

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

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

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

Soit : 562 € + 124 € = 686 €

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

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

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

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

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

ACCORDS A DUREE DETERMINEE – Textes non codifiés

INTERESSEMENT COLLECTIF

Accord d'interressement collectif à durée déterminée du 1^{er} janvier 2008 au 31 décembre 2010.

Avenant à l'accord d'intéressement du 1^{er} janvier 2009 au 31 décembre 2010

Avenant à l'accord d'intéressement du 1^{er} janvier 2010 au 31 décembre 2010

REMUNERATION VARIABLE AU SEIN DES SERVICES FINANCIERS

Accord d'entreprises sur la rémunération variable au sein des services financiers du 13 mai 2009 : accord à durée déterminée du 1^{er} juin 2009 au 31 mai 2012

INTERESSEMENT COLLECTIF

Accord d' interressement collectif à durée déterminée du 1^{er} janvier 2008 au 31 décembre 2010.

Avenant à l'accord d'intéressement du 1er janvier 2009 au 31 décembre 2010

Avenant à l'accord d'intéressement du 1^{er} janvier 2010 au 31 décembre 2010

**ACCORD D'INTERESSEMENT
2008/2009/2010**

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 S.A.

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

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

Représentée par M. 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 Mme Claudette MONTOYA, Déléguée National Hypermarchés, dûment habilité ;

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

Représentée par M. Michel ENGUELZ, Délégué National Hypermarchés, dûment habilité ;

D'autre part,

Il a été convenu le 23 juin 2008, le présent accord d'intéressement.

AKC

PREAMBULE

Le présent accord d'intéressement collectif, conforme aux dispositions des articles du code du travail, a pour objet d'associer les salariés au progrès de leurs entreprises et aux performances de leurs établissements pour les exercices 2008, 2009 et 2010.

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

Les parties signataires sont convaincues des effets positifs qu'aura cet accord sur les membres du personnel et sur leur engagement à contribuer au développement économique.

Dans cet esprit, il a été décidé de retenir trois critères objectifs, pertinents, accessibles, mesurables et motivants :

- Le taux de CATTIC hors carburant encarté de la carte de fidélité ;
- La réduction du taux de démarque totale hors carburant ;
- L'atteinte des objectifs de CA HT (hors carburant) cumulés des magasins entrant dans le champ d'application de l'accord et le taux d'EBIT DA cumulé des magasins entrant dans le champ d'application de l'accord ;

Les modalités de calcul de l'intéressement collectif mais également les modalités de répartition entre les salariés concernés, ont été élaborées dans le but d'aboutir à un accord simple et équilibré garantissant une rétribution de l'effort collectif et une solidarité entre les magasins et le siège.

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

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

Les effets du présent accord et de ses avenants ne pourront se cumuler avec ceux qui découleraient de nouvelles obligations légales ou conventionnelles en la matière.

Il importe de rappeler que les sommes éventuellement réparties entre les salariés, en application du présent accord, ne constituent pas un élément de salaire pour l'application de la législation du travail et de la sécurité sociale et n'entrent pas en compte pour l'application de la législation relative au salaire minimum de croissance.

Ces sommes ne peuvent se substituer à aucun des éléments du salaire en vigueur dans l'entreprise au jour de la signature de cet accord ou qui deviendraient obligatoires en vertu de règles légales ou contractuelles.

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

ANC

Handwritten signatures and initials, including 'RF' and '2'.

TITRE PREMIER : DISPOSITIONS GENERALES

Article I.1 - OBJET

Le présent accord constitue un accord d'intéressement.

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

Le présent accord a pour objet de définir :

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

Tout ce qui ne serait pas prévu par l'accord serait régi par les textes légaux et réglementaires en vigueur.

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

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

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

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

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

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

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

Toutefois, lorsqu'une société sera détenue à plus de 50% par une ou plusieurs des entreprises déjà parties à l'accord d'intéressement, la société pourra décider d'adhérer par simple accord entre les représentants employeurs et salariés de cette société.

Cet accord sera signifié aux autres parties au présent accord.

Mc

R.F. E
3

Article 1.3 – SALARIES BENEFICIAIRES

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

Les salariés bénéficiaires devront justifier d'une ancienneté minimale de trois mois dans le Groupe CARREFOUR au sens des articles relevant du Code du travail.

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

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

ME

1

RE RE
S H⁴

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

Article II.1 – CARACTERISTIQUES DE L'INTERESSEMENT

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

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

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

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

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

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

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

Article II.2 – MODALITES, CALCULS ET REPARTITIONS

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

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

En tout état de cause, aucune prime d'intéressement ne pourra être distribuée si l'EBIT DA cumulé des sociétés entrant dans le champ d'application du présent accord n'atteint pas au moins 1 % du Chiffre d'Affaires HT cumulé de ces mêmes sociétés sur la période concernée, en l'occurrence l'année civile.

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

ME

B

RF RE
CS A 5

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

A) Le taux de CATTC hors carburant encarté de la carte de fidélité

L'intéressement à distribuer est déterminé par la grille 1 jointe en annexe 1 au présent accord.

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

Pour le personnel rattaché à un magasin :

- Le taux de CATTC hors carburant encarté de la carte fidélité du magasin concerné entrant dans le champ d'application de l'accord sera établi selon la formule suivante :

Taux d'encartage = montant du CATTC hors carburant encarté du magasin concerné divisé par le montant du CATTC hors carburant du magasin concerné..

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

Pour le personnel de l'établissement Carrefour Direction Exécutive Hypermarché France, de la société Carrefour Formation Hypermarchés France, des établissements Service Après Vente Régionaux, de l'Etablissement SAV National, des établissements Logistique, des établissements Direction d'Exploitation, et des magasins exploités pendant moins de deux exercices consécutifs complets

La valeur distribuée sera calculée sur la moyenne des montants distribués par l'ensemble des magasins entrant dans le champ d'application du présent accord.

B) Le taux de démarque totale hors carburant.

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

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

Pour le personnel rattaché à un magasin :

- L'amélioration du ratio de démarque totale hors carburant du magasin concerné entrant dans le champ d'application de l'accord établi selon la formule suivante :

Taux de démarque totale hors carburant réalisé pour la période concernée

Taux de démarque totale hors carburant N-1 pour la période concernée
(Exprimé en pourcentage arrondi à un chiffre après la virgule)

Taux de démarque totale hors carburant = valeur de la démarque totale hors carburant du magasin concerné divisée par le CAHT hors carburant de ce même magasin.

ANC

b S H 6 RF

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

Pour le personnel de l'établissement Carrefour Direction Exécutive Hypermarché France, de la société Carrefour Formation Hypermarchés France, des établissements Service Après Vente Régionaux, de l'Etablissement SAV National, des établissements Logistique, des établissements Direction d'Exploitation, et des magasins exploités pendant moins de deux exercices consécutifs complets

La valeur distribuée sera calculée sur la moyenne des montants distribués par l'ensemble des magasins entrant dans le champ d'application du présent accord.

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

L'intéressement à distribuer au titre de la part nationale est déterminé par la grille 3 jointe en annexe 3 au présent accord dans les conditions suivantes :

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

Pour le personnel rattaché à un magasin

et

Pour le personnel de l'établissement Carrefour Direction Exécutive Hypermarché France, de la société Carrefour Formation Hypermarchés France, des établissements Service Après Vente Régionaux, de l'Etablissement SAV National, des établissements Logistique, des établissements Direction d'Exploitation, et des magasins exploités pendant moins de deux exercices consécutifs complets

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

CA HT hors carburant réalisé dans l'année concernée

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

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

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

AKC

B RF RE
7

II.2.3 – MODALITES DE CALCUL DE L'INTERESSEMENT :

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

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

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

Concernant les absences pour congé de maternité ou d'adoption, congé de paternité, absences consécutives à un accident du travail (excepté les accidents de trajets), ou à une maladie professionnelle, la rémunération sera reconstituée fictivement conformément aux dispositions de la convention collective Carrefour.

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

Les grilles 1, 2 indiquent, une valeur de l'intéressement collectif exprimé en Euros pour un salarié à temps complet et présent toute l'année.

La grille 3 indique une valeur de l'intéressement collectif exprimé en pourcentage du salaire annuel brut de chaque salarié bénéficiaire.

Pour les salariés entrés ou sortis en cours d'année ainsi que pour les salariés à temps partiel, il sera pratiqué une proratisation. Il en sera de même pour les salariés sortis ou rentrés en cours d'année ou non présents sur l'année pour cause de suspension de contrat de travail (congé parental, congé sabbatique, congé sans solde...).

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

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

Article II.3 – PLAFONNEMENT DE L'INTERESSEMENT

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

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

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

ARC

RF RE
8

Article II.4 – VERSEMENT DE L'INTERESSEMENT

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

Pour l'année 2008, l'intéressement sera calculé sur l'année civile soit du 1^{er} janvier 2008 au 31 décembre 2008.

Pour les années 2009 et 2010, les parties signataires conviennent que l'intéressement sera calculé sur le semestre civil soit :

- ⇒ Du 1^{er} janvier 2009 au 30 juin 2009 avec un versement dans la 2^{ème} quinzaine du mois d'août 2009 ;
- ⇒ Du 1^{er} juillet 2009 au 31 décembre 2009 avec un versement dans la 2^{ème} quinzaine du mois de février 2010 ;
- ⇒ Du 1^{er} janvier 2010 au 30 juin 2010 avec un versement dans la 2^{ème} quinzaine du mois d'août 2010 ;
- ⇒ Du 1^{er} juillet 2010 au 31 décembre 2010 avec un versement dans la 2^{ème} quinzaine du mois de février 2011 ;

Il est d'or et déjà convenu par les parties signataires du présent accord que le changement de périodicité à compter du 1^{er} janvier 2009 entraînera une modification des grilles de calcul de l'intéressement et un avenant à cet accord devra être négocié au début du 1^{er} trimestre de l'année 2009.

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

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

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

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

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

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

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

me

RF PE
9

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

Article II.6 – REGIME FISCAL ET SOCIAL

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

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

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

L'accord d'Intéressement fait l'objet d'une note d'information reprenant le texte même de l'accord, remise à tous les salariés de l'entreprise, y compris tout nouvel embauché. L'accord pourra également être affiché afin que chaque salarié puisse facilement en prendre connaissance.

L'ensemble des parties signataires engagent les établissements à mettre en œuvre mensuellement une information propre à animer l'accord d'Intéressement. Après l'arrêt définitif des comptes, chaque Comité Central d'Entreprise ou Comité d'entreprise des sociétés signataires recevra toutes les informations nécessaires sur les éléments de calcul des résultats globaux retenus pour la mise en œuvre du présent accord.

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

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

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

Article II.8 – REGLEMENT DES LITIGES

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

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

ARC

R

RF VE
10

TITRE 3 : DISPOSITIONS FINALES

Article III.1 – DUREE DE L'ACCORD

Le présent accord est conclu pour la durée de trois exercices annuels (2008/2009/2010). Il prendra effet à compter du 1er janvier 2008 et prendra fin le 31 décembre 2010.

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

Article III.2 - REVISION DE L'ACCORD

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.

Article III.3 – ADHESION

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.

Article III.4 – DENONCIATION DE L'ACCORD

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.

Afin de préserver le caractère aléatoire de l'intéressement et comme l'accord d'Intéressement lui-même, la signature d'un avenant de modification ou de dénonciation ne peut intervenir, au plus tard, que dans la première moitié de la période au cours de laquelle il doit prendre effet, en l'occurrence, l'exercice annuel.

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

AKC

K

RF
H¹¹

RE

Article III.5 – PUBLICITE

Le présent accord a été soumis pour avis :

- au Comité Central d'Entreprise des sociétés :
 - CARREFOUR HYPERMARCHES S.A.S,
 - CONTINENT 2001
 - SOGARA FRANCE,
 - CARCOOP FRANCE,
 - GML FRANCE,

- Au Comité d'Entreprise des sociétés,
 - RIOM Distribution,
 - Société Nouvelle Sogara,
 - Carrefour Formation Hypermarchés France,
 - La Ciotat Distribution,
 - Perpignan Distribution

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


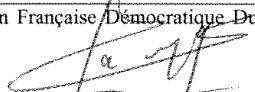



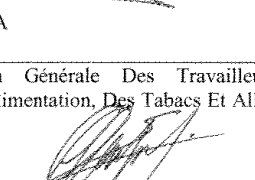
Le présent accord sera déposé à la diligence de la société CARREFOUR Hypermarchés S.A.S en un exemplaire auprès du secrétariat-greffe du Conseil de Prud'hommes d'EVRY et en deux exemplaires, dont un sous format électronique, auprès de la Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle de l'ESSONNE.

Fait à Evry, le 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 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	

Avenant à l'accord d'intéressement du 1er janvier 2009 au 31 décembre 2010

**AVENANT DU 11 MARS 2009
A L'ACCORD D'INTERESSEMENT
DU 23 JUIN 2008**

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 S.A.

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

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

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

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

Représentée par M. Patrick COURCIER, Délégué National Hypermarchés, dûment habilité ;

▪ **LA CONFEDERATION FRANCAISE DE L'ENCADREMENT
CONFEDERATION GENERALE DES CADRES (C.F.E. / C.G.C.)**

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

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

Représentée par Mme 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 M. Michel ENGUELZ, Délégué National Hypermarchés, dûment habilité ;

D'autre part,

Il a été convenu ce qui suit :

PREAMBULE

Les partenaires sociaux ont estimé que l'intéressement devait correspondre au mieux à la situation économique des sociétés signataires et de leurs établissements.

Ils ont mis en avant leur désir de calquer au maximum les modes de calcul sur les résultats économiques, et ce, conformément à la loi et dans l'intérêt d'une meilleure lisibilité et efficacité de l'accord.

A la suite des réunions paritaires du 16 février 2009 et du 3 mars 2009 organisée dans le cadre des dispositions de l'article II.4 « VERSEMENT DE L'INTERESSEMENT » de l'accord d'intéressement du 23 juin 2008 qui stipule notamment que :

« Pour les années 2009 et 2010, les parties signataires conviennent que l'intéressement sera calculé sur le semestre civil soit :

- ⇒ *Du 1^{er} janvier 2009 au 30 juin 2009 avec un versement dans la 2^{ème} quinzaine du mois d'août 2009 ;*
- ⇒ *Du 1^{er} juillet 2009 au 31 décembre 2009 avec un versement dans la 2^{ème} quinzaine du mois de février 2010 ;*
- ⇒ *Du 1^{er} janvier 2010 au 30 juin 2010 avec un versement dans la 2^{ème} quinzaine du mois d'août 2010 ;*
- ⇒ *Du 1^{er} juillet 2010 au 31 décembre 2010 avec un versement dans la 2^{ème} quinzaine du mois de février 2011 ;*

Il est d'or et déjà convenu par les parties signataires du présent accord que le changement de périodicité à compter du 1^{er} janvier 2009 entraînera une modification des grilles de calcul de l'intéressement et un avenant à cet accord devra être négocié au début du 1^{er} trimestre de l'année 2009. »

Il a été arrêté et convenu, le 11 mars 2009, les dispositions du présent avenant à l'accord d'intéressement 2008, 2009 et 2010 signé le 23 juin 2008.

Cet avenant prend effet le 1^{er} janvier 2009.

AKC

BE
H
BF

TITRE PREMIER : DISPOSITIONS GENERALES

Article I.1 – CHAMP D'APPLICATION DE L'ACCORD

L'article I.2 « CHAMP D'APPLICATION DE L'ACCORD » de l'accord d'intéressement du 23 juin 2008 est complété comme suit :

La liste des sociétés et de leurs établissements entrant de plein droit dans le champ d'application de l'accord d'intéressement 2008-2009-2010 du 23 juin 2008 est complétée de la société suivante :

« HYPARLO S.A. »

Article I.2 – SALAIRES BENEFICIAIRES

L'article I.1 « SALAIRES BENEFICIAIRES » de l'accord d'intéressement du 23 juin 2008 est modifié comme suit :

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

Les salariés bénéficiaires devront justifier d'une ancienneté minimale de trois mois dans le Groupe CARREFOUR au sens des articles relevant du Code du travail. Celle-ci s'apprécie à la date du dernier jour du semestre civil donnant lieu au calcul de l'intéressement :

⇒ 30 juin pour le premier semestre,

⇒ 31 décembre pour le deuxième semestre.

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

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

MCC

Handwritten signatures and initials, including a large stylized signature, the letters 'RE', 'BF', and 'AF', and the number '3'.

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

Article II.1 – MODALITES, CALCULS ET REPARTITIONS

L'article II.2 « MODALITES, CALCULS ET REPARTITION » de l'accord d'intéressement du 23 juin 2008 est modifié comme suit :

**II.1.1 – SEUIL DE DECLENCHEMENT CONDITIONNANT LE VERSEMENT DE
L'INTERESSEMENT ET PLAFONNEMENT DU MONTANT GLOBAL
DISTRIBUABLE**

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

En application des dispositions du code du travail, la périodicité de calcul de l'intéressement est fixée au semestre civil, soit :

- ⇒ Pour le 1^{er} semestre : du 1^{er} janvier au 30 juin,
- ⇒ Pour le 2^{ème} semestre : du 1^{er} juillet au 31 décembre.

En tout état de cause, aucune prime d'intéressement ne pourra être distribuée si l'EBIT DA cumulé des sociétés entrant dans le champ d'application du présent accord n'atteint pas au moins 0.50 % du Chiffre d'Affaires HT cumulé de ces mêmes sociétés sur la période concernée, en l'occurrence le semestre civil.

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

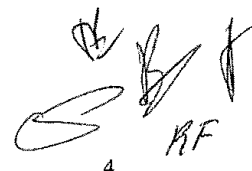
**II.1.2 – LES CRITERES PRIS EN COMPTE POUR LE CALCUL DE
L'INTERESSEMENT**

A) Le taux de CATTIC encarté de la carte de fidélité

L'intéressement à distribuer est déterminé par la grille 1A jointe en annexe 1 au présent avenant.

Le montant maximum déterminé par cette grille ne pourra être supérieur à 150 euros pour le semestre civil concerné.

ARC


4 RF

Pour le personnel rattaché à un magasin :

- Le taux de CATTC hors carburant encarté de la carte fidélité du magasin concerné entrant dans le champ d'application de l'accord sera établi selon la formule suivante :

Taux d'encartage = montant du CATTC hors carburant encarté du magasin concerné pour le semestre civil concerné divisé par le montant du CATTC hors carburant du magasin concerné pour le semestre civil concerné.

Le taux calculé sera arrondi à 1 chiffre après la virgule.

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

Pour le personnel de l'établissement Carrefour Direction Exécutive Hypermarché France, de la société Carrefour Formation Hypermarchés France, des établissements Service Après Vente Régionaux, de l'établissement SAV National, des établissements Logistique, des établissements Direction d'Exploitation, et des magasins exploités pendant moins de deux exercices consécutifs complets

La valeur distribuée sera calculée sur la moyenne des montants distribués par l'ensemble des magasins entrant dans le champ d'application du présent accord pour le semestre civil concerné.

B) La démarque totale hors carburant.

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

Le montant maximum déterminé par cette grille ne pourra être supérieur à 100 euros pour le semestre concerné.

L'explication de la démarque totale figure en annexe 4 du présent accord.

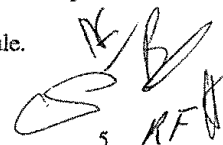
Pour le personnel rattaché à un magasin :

- L'amélioration de la démarque totale hors carburant du magasin concerné entrant dans le champ d'application de l'accord établi selon la formule suivante :

Taux de démarque totale hors carburant Réalisé sur l'année N pour le semestre civil concerné – Taux de démarque totale hors carburant Réalisé sur l'année N-1 pour le semestre civil concerné.

Le résultat de l'opération sera arrondi à 2 chiffres après la virgule.

AKC


5 RFA

Taux de démarque totale hors carburant = valeur de la démarque totale hors carburant du magasin concerné divisée par le CAHT hors carburant de ce même magasin.

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

Pour le personnel de l'établissement Carrefour Direction Exécutive Hypermarché France, de la société Carrefour Formation Hypermarchés France, des établissements Service Après Vente Régionaux, de l'Etablissement SAV National, des établissements Logistique, des établissements Direction d'Exploitation, et des magasins exploités pendant moins de deux exercices consécutifs complets

La valeur distribuée sera calculée sur la moyenne des montants distribués par l'ensemble des magasins entrant dans le champ d'application du présent accord pour le semestre civil concerné.

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

L'intéressement à distribuer au titre de la part nationale est déterminé par la grille 3A jointe en annexe 3 au présent accord dans les conditions suivantes :

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

Pour le personnel rattaché à un magasin

et

Pour le personnel de l'établissement Carrefour Direction Exécutive Hypermarché France, de la société Carrefour Formation Hypermarchés France, des établissements Service Après Vente Régionaux, de l'Etablissement SAV National, des établissements Logistique, des établissements Direction d'Exploitation, et des magasins exploités pendant moins de deux exercices consécutifs complets

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

CA HT hors carburant réalisé du semestre civil concerné

CA HT hors carburant prévu du semestre civil concerné
(Exprimé en pourcentage arrondi à un chiffre après la virgule)

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

Ces deux paramètres s'entendent à magasins constants, c'est-à-dire exploités sur la totalité du semestre civil concerné.

II.1.3 – MODALITES DE CALCUL DE L'INTERESSEMENT :

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

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

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

Concernant les absences pour congé de maternité ou d'adoption, congé de paternité, absences consécutives à un accident du travail (excepté les accidents de trajets), ou à une maladie professionnelle, la rémunération sera reconstituée fictivement conformément aux dispositions de la convention collective Carrefour.

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

Les grilles 1A, 2A indiquent, une valeur de l'intéressement collectif exprimé en Euros pour un salarié à temps complet et présent sur le semestre civil considéré.

La grille 3A indique une valeur de l'intéressement collectif exprimé en pourcentage du salaire semestriel brut de chaque salarié bénéficiaire.

Pour les salariés entrés ou sortis en cours de semestre civil considéré ainsi que pour les salariés à temps partiel, il sera pratiqué une proratisation. Il en sera de même pour les salariés sortis ou rentrés sur le semestre civil considéré ou non présents pour cause de suspension de contrat de travail (congé parental, congé sabbatique, congé sans solde...).

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

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

AKC

RE
B A
7 RF

Article II.2 – PLAFONNEMENT DE L'INTERESSEMENT

L'article II.3 « PLAFONNEMENT DE L'INTERESSEMENT » de l'accord d'intéressement du 23 juin 2008 est modifié comme suit :

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

Plafond individuel : Le montant des sommes attribuées à un même salarié, au titre du semestre civil, ne peut excéder une somme égale à la moitié du plafond semestriel de la sécurité sociale.

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

Article II.3 – VERSEMENT DE L'INTERESSEMENT

L'article II.4 « VERSEMENT DE L'INTERESSEMENT » de l'accord d'intéressement du 23 juin 2008 est modifié comme suit :

Le montant net de l'intéressement acquis individuellement fera l'objet d'un paiement aux dates suivantes :

- ⇒ Pour la période du 1^{er} janvier 2009 au 30 juin 2009, un versement dans la 2^{ème} quinzaine du mois d'août 2009 ;
- ⇒ Pour la période du 1^{er} juillet 2009 au 31 décembre 2009, un versement dans la 2^{ème} quinzaine du mois de février 2010 ;
- ⇒ Pour la période du 1^{er} janvier 2010 au 30 juin 2010, un versement dans la 2^{ème} quinzaine du mois d'août 2010 ;
- ⇒ Pour la période du 1^{er} juillet 2010 au 31 décembre 2010, un versement dans la 2^{ème} quinzaine du mois de février 2011 ;

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

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

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

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

MEC

8 RF

Article II.4 - GRILLE D'INTERESSEMENT

Les grilles 1, 2 et 3 de l'accord d'intéressement du 23 juin 2008 sont remplacées par les nouvelles grilles 1A, 2A et 3A jointes en annexe au présent avenant.

NKc

9
KF A

TITRE TROISIEME : DISPOSITIONS FINALES

Article III.1 – DUREE DE L'ACCORD

L'article III.1 « DUREE DE L'ACCORD » de l'accord d'intéressement du 23 juin 2008 est modifié comme suit :

Le présent avenant est conclu pour la durée des deux exercices annuels (2009/2010). Il prendra effet à compter du 1er janvier 2009 et prendra fin le 31 décembre 2010.

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

Article III.2 – PUBLICITE

L'article III.5 « PUBLICITE » de l'accord d'intéressement du 23 juin 2008 est modifié comme suit :

Le présent accord a été soumis pour avis :

▪ au Comité Central d'Entreprise des sociétés :

- CARREFOUR HYPERMARCHES S.A.S,
- CONTINENT 2001
- SOGARA FRANCE,
- CARCOOP FRANCE,
- GML FRANCE,
- HYPARLO SA.

▪ Au Comité d'Entreprise des sociétés,

- RIOM Distribution,
- Société Nouvelle Sogara,
- Carrefour Formation Hypermarchés France,
- La Ciotat Distribution,
- Perpignan Distribution

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

Le présent accord sera déposé à la diligence de la société CARREFOUR 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.

MCC

RF
B
S
10
RFH



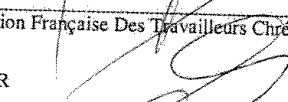
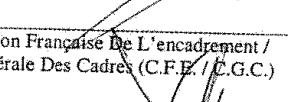

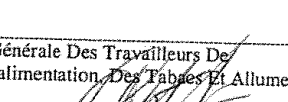
CONVENTION COLLECTIVE D'ENTREPRISE CARREFOUR
Réactualisée Juillet 2010

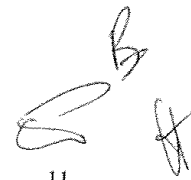
Fait à EVRY, le 11 mars 2009

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.) 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	



ANNEXES

Annexe 1 : grille 1A CATTC de la carte fidélité

Annexe 2 : grille 2A Démarque totale hors carburant

**Annexe 3 : grille 3A Atteinte des Objectifs de CAHT
hors carburant**

Annexe 4 : explication de la démarque totale

AKC

12 BF



Tous les magasins

en Euros pour un temps complet présent tout le semestre

Amélioration du CA fidélité

Valeur	% CA ENCARTE 2009													
	<55%	55,0%	61%	66%	71%	74%	76%	78%	80%	82%	84%	85%		
84%	0	0	0	0	0	0	0	0	0	100	110	150		
82%	0	0	0	0	0	0	0	0	90	100	125	150		
80%	0	0	0	0	0	0	0	85	90	110	125	150		
78%	0	0	0	0	0	0	0	80	85	100	125	150		
76%	0	0	0	0	0	0	0	75	80	100	125	150		
74%	0	0	0	0	45	75	85	90	100	110	125	150		
71%	0	0	0	30	45	80	85	90	100	110	125	150		
66%	0	0	25	30	75	80	85	90	100	110	125	150		
61%	0	20	25	45	75	80	85	90	100	110	125	150		
56%	0	20	30	45	75	80	85	90	100	110	125	150		
<56%	0	25	30	45	75	80	85	90	100	110	125	150		

% CA ENCARTE 2008

Handwritten initials: BF, BF, BF

AHC



[Redacted text]

[Redacted text]

Tous les magasins

en Euros pour un temps complet présent tout le semestre

Amélioration du taux de démarque

<-0,10	-0,10	0,00	0,05	0,10	0,15	0,20	0,25	0,30	>=0,35
0	20	35	40	50	60	70	80	90	100

MEC

SR
RF
[Signature]

Annexe 1 - Grille de

SAISONNIER

Atteinte des objectifs de CA HT hors carburant des Magasins concernés

	100,0	100,5	101,0	101,5	102,0
4,6	0,55%	0,60%	0,65%	0,75%	0,80%
4,4	0,50%	0,60%	0,65%	0,70%	0,75%
3,9	0,45%	0,55%	0,60%	0,65%	0,70%
3,5	0,40%	0,50%	0,55%	0,60%	0,65%
3,1	0,35%	0,45%	0,50%	0,55%	0,60%
2,3	0,30%	0,40%	0,45%	0,50%	0,55%
1,6	0,25%	0,30%	0,40%	0,45%	0,50%

% EBIT DA/
CA HT hors
carburant
des
Magasins
concernés

en % du
salaire brut
semestriel

Handwritten signatures and initials: EF, FF, and others.

ANNEXE 4

La Démarque Totale

Définition : la démarque totale est l'addition de la casse, de la démarque connue et la démarque inconnue.

Les impacts liés à la démarque totale sont pris en compte chaque mois dans le tableau de bord.

1. La casse : c'est la charge constatée des marchandises achetées et non vendues car impropres à la vente (périmées, cassées,...).
2. La démarque connue : elle est composée de 2 éléments :
 - ⇒ Le vol identifié
 - Et
 - ⇒ La démarque administrative (erreur de tarif,...).
3. La démarque inconnue : elle peut être valorisée selon deux méthodes :
 - ⇒ A partir d'un inventaire physique : elle correspond à la différence entre la marge brute issue du calcul d'inventaire et la marge issue du système de gestion commerciale diminuée de la casse et de la démarque connue.
 - ⇒ Sans inventaire physique, à partir du taux de démarque théorique prévu.

IMPORTANT : Seul un inventaire physique pourra permettre de déterminer la démarque inconnue réelle.

MEC

EB
AF
13

**LISTE DES SOCIETES
ET DES ETABLISSEMENTS
ENTRANT DANS LE CHAMPS
D'APPLICATION
DE L'ACCORD
D'INTERESSEMENT
2008-2009-2010**

MC

AF
AF
14

LISTE DES ETABLISSEMENTS

Magasin	Société Juridique	Adresse	Téléphone
AIRE SUR LA LYS	CONTINENT 2001	Centre Commercial Val de Lys 62120 AIRES SUR LA LYS	03 21 38 89 00
AIX EN PROVENCE	CARREFOUR HYPERMARCHES France	C.C la Pioline BP 11 13545 AIX EN PROVENCE CEDEX	04 42 95 94 93
ALENCON	CARREFOUR HYPERMARCHES France	Rue d'Alençon BP 82 61003 ALENCON CEDEX	02 33 32 49 00
AMIENS	CARREFOUR HYPERMARCHES France	ZAC Vallée Saint Ladre 80085 AMIENS CEDEX 2	03 22 66 25 60
ANGERS GRAND MAINE	CARREFOUR HYPERMARCHES France	C.C Grand Maine rue du Grand Lyaunay 49000 ANGERS	02 41 22 75 00
ANGERS SAINT SERGE	CARREFOUR HYPERMARCHES France	Bld Gaston Ramon BP 3003 49017 ANGERS CEDEX 01	02 41 21 38 38
ANGLET	SOGARA France	C.C BAB 2 BP 415 64604 ANGLET CEDEX	05 59 52 85 00
ANGOULINS	SOGARA France	route de Rochefort 17690 ANGOULINS	05 46 56 50 00
ANNECY	CARREFOUR HYPERMARCHES France	134, avenue de Genève BP 2236 74009 ANNECY CEDEX	04 50 66 66 66
ANTIBES	CARREFOUR HYPERMARCHES France	Chemin de Saint Claude 06606 ANTIBES	04 92 91 25 25
ARMENTIERES	CONTINENT 2001	26 Rue Aristide Briand 59280 ARMENTIERES	03 20 10 47 40
ATHIS MONS	CARREFOUR HYPERMARCHES France	180, route nationale 7 BP 310 91200 ATHIS-MONS	01 60 48 88 00
AUCHY LES MINES	CONTINENT 2001	Centre Commercial Porte des Flandres 62138 AUCHY LES MINES	03 21 63 79 00
AULNAY SOUS BOIS	CARREFOUR HYPERMARCHES France	Zone de Parfnor secteur n° 2 93606 AULNAY SOUS BOIS	01 48 14 80 00
AVIGNON	CARREFOUR HYPERMARCHES France	ZI de Courtine BP 1059 84097 AVIGNON CEDEX 9	04 90 16 67 00
BARENTIN	CARREFOUR HYPERMARCHES France	C.C Le Mesnil Roux 76360 BARENTIN	02 32 94 43 43

AKC

RE A
B
S
RF

LISTE DES ETABLISSEMENTS

Magasin	Société Juridique	Adresse	Téléphone
BEUCAIRE	CONTINENT 2001	Lieu dit Genestet CD 999 BP 126 30302 BEUCAIRE	04 66 59 20 46
BEGLES	SOGARA France	Les Rives d'Arcins centre commercial régional 33323 BEGLES CEDEX	05 57 35 05 00
BERCK	CONTINENT 2001	940 Avenue de Verdun 62600 BERCK	03 21 89 05 00
BERCY	CARREFOUR HYPERMARCHES France	C.C Bercy II , place de l'europe 94227 CHARENTON LE PONT Cedex	01 43 53 86 00
BESANCON / CHALEZEULE	CARREFOUR HYPERMARCHES France	ZC Besançon-Est BP 58967 25022 BESANCON CEDEX 4	03 81 47 87 87
BESANCON / VALENTIN	CARREFOUR HYPERMARCHES France	C.C Valentin, BP3045 25046 BESANCON CEDEX	03 81 48 11 11
BOISSEUIL	SOGARA France	route de Toulouse 87220 BOISSEUIL	05 55 31 55 31
BOURG EN BRESSE	CARCOOP France	avenue Charles de Gaulle BP 3 01000 BOURG EN BRESSE CEDEX	04 74 50 30 00
BOURGES	CARREFOUR HYPERMARCHES France	Chaussée de la Chappe 18000 BOURGES	03 48 50 45 25
BREST	CARREFOUR HYPERMARCHES France	126, Bld de Plymouth 29603 BREST CEDEX	02 98 31 77 00
CAEN - CÔTE DE NACRE	CARREFOUR HYPERMARCHES France	Route de Côte de Nacre 14000 CAEN	02 31 53 35 35
CALAIS NIVOY	CARREFOUR HYPERMARCHES France	Avenue Guynemer BP 19 62101 CALAIS CEDEX	03 21 19 64 64
CALAIS COQUELLES	CARREFOUR HYPERMARCHES France	Cité de l'Europe Boulevard de Kent 62231 COQUELLES	03 21 46 75 55
CARREFOUR FORMATION Hypermarchés France	CARREFOUR FORMATION Hypermarchés France	Les templiers - BP 133 - 2085 Route des Colles 06903 SOPHIA ANTIPOLIS	04 93 95 81 81
CARRE SENART	CARREFOUR HYPERMARCHES France	Allée du préambule 77563 LIEUSAIN Cédex	01 64 13 71 71
CHALON SUR SAONE NORD	GML France	144, route de Paris 71100 CHALON SUR SAONE	03 85 97 18 88

AKC

RE
B
A
RF

LISTE DES ETABLISSEMENTS

Magasin	Société Juridique	Adresse	Téléphone
CHALON SUR SAONE SUD	GML France	rue Thomas Dumorey BP 66 71103 CHALON SUR SAONE CEDEX	03 85 42 64 00
CHALONS EN CHAMPAGNE	CARREFOUR HYPERMARCHES France	C.C Croix Dampierre 51036 CHALONS SUR MARNE CEDEX	03 26 69 36 36
CHAMBERY / BASSENS	CARREFOUR HYPERMARCHES France	21, rue Centrale 73000 BASSENS	04 79 75 68 00
CHAMBERY / CHAMNORD	CARREFOUR HYPERMARCHES France	C.C chamnord 1097, avenue des Landiers 73000 CHAMBERY	04 79 69 26 54
CHAMBOURCY	CARREFOUR HYPERMARCHES France	RN 13 BP 15 78240 CHAMBOURCY	01 30 65 22 00
CHAMPS SUR MARNE	CARREFOUR HYPERMARCHES France	Avenue des pyramides 77420 CHAMPS SUR MARNE	01 60 05 38 72
CHARLEVILLE-MEZIERES	CARREFOUR HYPERMARCHES France	C.C La Croisette 08000 CHARLEVILLE-MEZIERES	03 24 57 66 00
CHARTRES	CARREFOUR HYPERMARCHES France	ZUP de la Madeleine BP 849 28000 CHARTRES	02 37 91 74 00
CHÂTEAU THIERRY	CONTINENT 2001	37 Avenue d'Essomes 02408 CHÂTEAU THIERRY	03 23 69 64 60
CHÂTEAUNEUF LES MARTIGUES	CARREFOUR HYPERMARCHES France	Route Nationale 568 13220 CHATEAUNEUF LES MARTIGUES	04 42 13 17 00
CHÂTEAURoux	CARREFOUR HYPERMARCHES France	Rue Philippe Gaultier 36032 CHÂTEAURoux	02 54 60 33 33
CHELLES	CARREFOUR HYPERMARCHES France	RN 34 Avenue du Gendarme Casterman 77508 CHELLES CEDEX	01 64 26 81 81
CHERBOURG	CARREFOUR HYPERMARCHES France	Quai de l'Entrepôt 50108 CHERBOURG	02 33 23 38 38
CHOLET	CARREFOUR HYPERMARCHES France	Route d'Angers Rond Point des Pagannes 49300 CHOLET	02 41 49 56 56
CLAYE SOUILLY	CARREFOUR HYPERMARCHES France	Route Nationale 3 BP 70 77413 CLAYE SOUILLY CEDEX	01 60 26 66 66
COLLEGIEN	CARREFOUR HYPERMARCHES France	Avenue du Général de Gaulle 77090 COLLEGIEN	01 69 67 80 00

AKC

K
B
A
CS
RF

CONVENTION COLLECTIVE D'ENTREPRISE CARREFOUR
Réactualisée Juillet 2010

4 / 13

LISTE DES ETABLISSEMENTS

Magasin	Société Juridique	Adresse	Téléphone
CONDE SUR L'ESCAUT	CARREFOUR HYPERMARCHES France	Avenue de la Liberté BP 19 59163 CONDE SUR L'ESCAUT	03 27 14 56 78
CRECHES SUR SAONE	GML France	C.C ces Bouchardes route nationale 6 71680 CRECHES SUR SAONE	03 85 36 89 00
CRETEIL SOLEIL	CARREFOUR HYPERMARCHES France	C.C Régional Créteil Soleil BP 119 94012 CRETEIL	01 45 13 55 55
DENAIN	CARCOOP France	Rue de Vilars 59220 DENAIN	03 27 22 94 94
DIJON	CARREFOUR HYPERMARCHES France	C.C de la toison d'or route de langres BP67809 21078 DIJON CEDEX	03 80 78 55 00
DIRECTION EXECUTIVE HYPERMARCHES France	CARREFOUR HYPERMARCHES France	ZAE Saint Guénault 1 rue Jean Mermoz Courcouronnes - BP 75 91002 EVRY CEDEX	01 60 91 37 37
DOUAI / FLERS	CARCOOP France	Route Nationale 43 59128 FLERS EN ESCREBIEUX	03 27 93 01 01
DRAGUIGNAN	CONTINENT 2001	ZI Saint Hermentaire 83300 DRAGUIGNAN	04 94 60 44 24
DRANCY	CARREFOUR HYPERMARCHES France	82 rue saint stenay 93700 DRANCY	01 48 38 48 00
ECULLY	CARREFOUR HYPERMARCHES France	C.C du Perollier BP 180 69132 ECULLY CEDEX	04 72 86 19 00
EPERNAY	CONTINENT 2001	13 Quai de la Mame 51200 EPERNAY	03 26 51 60 00
EPINAL	CARREFOUR HYPERMARCHES France	33 rue du Saut le Cerf 88025 EPINAL Cedex	03 29 68 26 26
ETAMPES	CARREFOUR HYPERMARCHES France	Avenue bonneveaux près base de loisirs 91150 ETAMPES	01 69 92 44 00
EVREUX	CARREFOUR HYPERMARCHES France	route nationale 13 Gulchanville 27930 EVREUX	02 32 23 64 00
EVRY	CARREFOUR HYPERMARCHES France	C.C Evry II Courrier d'entreprise 200 91022 EVRY CEDEX	01 69 36 62 00
FECAMP	CONTINENT 2001	Rue C. Leborgne 76400 FECAMP	02 35 27 80 80

AKC

RE A
Bo
RF

Avenant à l'accord d'intéressement du 1^{er} janvier 2010 au 31 décembre 2010

**AVENANT DU 29 MARS 2010
A L'ACCORD D'INTERESSEMENT
DU 23 JUIN 2008**

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 S.A.

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

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

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

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

Représentée par M. Patrick COURCIER, Délégué National Hypermarchés, dûment habilité ;

▪ **LA CONFEDERATION FRANCAISE DE L'ENCADREMENT / CONFEDERATION GENERALE DES CADRES (C.F.E. / C.G.C.)**

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

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

Représentée par Mme Claudette MONTOYA, Déléguée National Hypermarchés, dûment habilité ;

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

Représentée par M. Michel ENGUELZ, Délégué National Hypermarchés, dûment habilité ;

D'autre part,

Il a été convenu ce qui suit :

PREAMBULE

Les partenaires sociaux ont estimé que l'intéressement devait correspondre au mieux à la situation économique des sociétés signataires et de leurs établissements.

Ils ont mis en avant leur désir de calquer au maximum les modes de calcul sur les résultats économiques, et ce, conformément à la loi et dans l'intérêt d'une meilleure lisibilité et efficacité de l'accord.

A la suite des réunions paritaires du 16 février 2010 et du 26 février 2010 organisée dans le cadre des dispositions de l'article III.1 « DUREE DE L'ACCORD » de l'accord d'intéressement du 23 juin 2008 qui stipule notamment que :

« 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 ».

Il a été arrêté et convenu, le 29 mars 2010, les dispositions du présent avenant à l'accord d'intéressement 2008, 2009 et 2010 signé le 23 juin 2008.

Cet avenant prend effet le 1^{er} janvier 2010.

RE

MJC

RF
2

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

Article 1.1 – MODALITES, CALCULS ET REPARTITIONS

L'article II.2 « MODALITES, CALCULS ET REPARTITION » de l'accord d'intéressement du 23 juin 2008 est modifié comme suit :

II.1.1 – SEUIL DE DECLENCHEMENT CONDITIONNANT LE VERSEMENT DE L'INTERESSEMENT ET PLAFONNEMENT DU MONTANT GLOBAL DISTRIBUABLE

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

En application des dispositions du code du travail, la périodicité de calcul de l'intéressement est fixée au semestre civil, soit :

- ⇒ Pour le 1^{er} semestre : du 1^{er} janvier au 30 juin,
- ⇒ Pour le 2^{ème} semestre : du 1^{er} juillet au 31 décembre.

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

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

II.1.2 – LES CRITERES PRIS EN COMPTE POUR LE CALCUL DE L'INTERESSEMENT

A) Le taux de CATTIC encarté de la carte de fidélité

L'intéressement à distribuer est déterminé par la grille 1B jointe en annexe 1 au présent avenant.

Le montant maximum déterminé par cette grille ne pourra être supérieur à 150 euros pour le semestre civil concerné.

Mc

RE
KF
3

Pour le personnel rattaché à un magasin :

- Le taux de CATTIC hors carburant encarté de la carte fidélité du magasin concerné entrant dans le champ d'application de l'accord sera établi selon la formule suivante :

Taux d'encartage = montant du CATTIC hors carburant encarté du magasin concerné pour le semestre civil concerné divisé par le montant du CATTIC hors carburant du magasin concerné pour le semestre civil concerné.

Le taux calculé sera arrondi à 1 chiffre après la virgule.

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

Pour le personnel de l'établissement Carrefour Direction Exécutive Hypermarché France, de la société Carrefour Formation Hypermarchés France, des établissements Service Après Vente Régionaux, de l'Etablissement SAV National, des établissements Logistique, des établissements Direction d'Exploitation, et des magasins exploités pendant moins de deux exercices consécutifs complets

La valeur distribuée sera calculée sur la moyenne des montants distribués par l'ensemble des magasins entrant dans le champ d'application du présent accord pour le semestre civil concerné.

B) La démarque totale hors carburant.

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

Le montant maximum déterminé par cette grille ne pourra être supérieur à 100 euros pour le semestre concerné.

L'explication de la démarque totale figure en annexe 4 du présent accord.

Pour le personnel rattaché à un magasin :

- L'amélioration de la démarque totale hors carburant du magasin concerné entrant dans le champ d'application de l'accord établi selon la formule suivante :

Taux de démarque totale hors carburant Réalisé sur l'année N pour le semestre civil concerné – Taux de démarque totale hors carburant Réalisé sur l'année N-1 pour le semestre civil concerné.

Le résultat de l'opération sera arrondi à 2 chiffres après la virgule.

MC

RE
AF
4

Taux de démarque totale hors carburant = valeur de la démarque totale hors carburant du magasin concerné divisée par le CAHT hors carburant de ce même magasin.

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

Pour le personnel de l'établissement Carrefour Direction Exécutive Hypermarché France, de la société Carrefour Formation Hypermarchés France, des établissements Service Après Vente Régionaux, de l'Etablissement SAV National, des établissements Logistique, des établissements Direction d'Exploitation, et des magasins exploités pendant moins de deux exercices consécutifs complets

La valeur distribuée sera calculée sur la moyenne des montants distribués par l'ensemble des magasins entrant dans le champ d'application du présent accord pour le semestre civil concerné.

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

L'intéressement à distribuer au titre de la part nationale est déterminé par la grille 3B jointe en annexe 3 au présent accord dans les conditions suivantes :

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

Pour le personnel rattaché à un magasin

et

Pour le personnel de l'établissement Carrefour Direction Exécutive Hypermarché France, de la société Carrefour Formation Hypermarchés France, des établissements Service Après Vente Régionaux, de l'Etablissement SAV National, des établissements Logistique, des établissements Direction d'Exploitation, et des magasins exploités pendant moins de deux exercices consécutifs complets

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

CA HT hors carburant réalisé du semestre civil concerné

CA HT hors carburant prévu du semestre civil concerné
(Exprimé en pourcentage arrondi à un chiffre après la virgule)

MC

B₂
A PE AF
5

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

Ces deux paramètres s'entendent à magasins constants, c'est-à-dire exploités sur la totalité du semestre civil concerné.

II.1.3 – MODALITES DE CALCUL DE L'INTERESSEMENT :

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

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

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

Concernant les absences pour congé de maternité ou d'adoption, congé de paternité, absences consécutives à un accident du travail (excepté les accidents de trajets), ou à une maladie professionnelle, la rémunération sera reconstituée fictivement conformément aux dispositions de la convention collective Carrefour.

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

Les grilles 1B, 2B indiquent, une valeur de l'intéressement collectif exprimé en Euros pour un salarié à temps complet et présent sur le semestre civil considéré.

La grille 3B indique une valeur de l'intéressement collectif exprimé en pourcentage du salaire mensuel brut de chaque salarié bénéficiaire.

Pour les salariés entrés ou sortis en cours de semestre civil considéré ainsi que pour les salariés à temps partiel, il sera pratiqué une proratisation. Il en sera de même pour les salariés sortis ou rentrés sur le semestre civil considéré ou non présents pour cause de suspension de contrat de travail (congé parental, congé sabbatique, congé sans solde...).

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

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

MCC

RE
RF
6

Article II.2 – PLAFONNEMENT DE L'INTERESSEMENT

L'article II.3 « PLAFONNEMENT DE L'INTERESSEMENT » de l'accord d'intéressement du 23 juin 2008 est modifié comme suit :

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

Plafond individuel : Le montant des sommes attribuées à un même salarié, au titre du semestre civil, ne peut excéder une somme égale à la moitié du plafond semestriel de la sécurité sociale.

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

Article II.3 – GRILLE D'INTERESSEMENT

Les grilles 1, 2 et 3 de l'accord d'intéressement du 23 juin 2008 sont remplacées par les nouvelles grilles 1B, 2B et 3B jointes en annexe au présent avenant.

RE
A

MCC

B
RF
7

TITRE TROISIEME : DISPOSITIONS FINALES

Article III.1 – DUREE DE L'ACCORD

L'article III.1 « DUREE DE L'ACCORD » de l'accord d'intéressement du 23 juin 2008 est modifié comme suit :

Le présent avenant est conclu pour l'exercice 2010. Il prendra effet à compter du 1er janvier 2010 et prendra fin le 31 décembre 2010.

Article III.2 – PUBLICITE

L'article III.5 « PUBLICITE » de l'accord d'intéressement du 23 juin 2008 est modifié comme suit :

Le présent accord a été soumis pour avis :

- au Comité Central d'Entreprise des sociétés :
 - CARREFOUR HYPERMARCHES S.A.S,
 - CONTINENT 2001
 - SOGARA FRANCE,
 - CARCOOP FRANCE,
 - GML FRANCE,
 - HYPARLO SA.

- Au Comité d'Entreprise des sociétés,
 - RIOM Distribution,
 - Société Nouvelle SOGARA,
 - Carrefour Formation Hypermarchés France,
 - La Ciotat Distribution,
 - Perpignan Distribution

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

Le présent accord sera déposé à la diligence de la société CARREFOUR 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 29 mars 2010




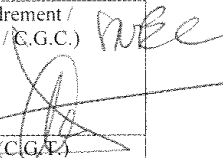
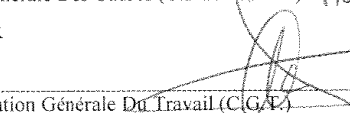

AKC

RE
RF
8

CONVENTION COLLECTIVE D'ENTREPRISE CARREFOUR
Réactualisée Juillet 2010

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.) 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	



ANNEXES

Annexe 1 : grille 1B CATTTC de la carte fidélité

Annexe 2 : grille 2B Démarque totale hors carburant

**Annexe 3 : grille 3B Atteinte des Objectifs de CAHT
hors carburant**

Annexe 4 : explication de la démarque totale

MLC

B
PE
10 AF



Annexe 1 : Intéressement semestriel 2010 – Grille 1 B

Tous les magasins

CA Fidélité

Amélioration du CA fidélité

en Euros pour un temps complet présent toute l'année

Valeur	% CA ENCARTÉ 2010												
	55,0%	58%	61%	64%	67%	70%	73%	76%	79%	82%	85%	87%	
85%	0	0	0	0	0	0	0	0	85	90	100	150	
82%	0	0	0	0	0	0	0	0	85	90	125	150	
79%	0	0	0	0	0	0	0	80	90	100	125	150	
76%	0	0	0	0	0	0	70	80	90	100	125	150	
73%	0	0	0	0	0	60	70	85	90	100	125	150	
70%	0	0	0	0	45	60	80	85	90	100	125	150	
67%	0	0	0	30	45	70	80	85	90	100	125	150	
64%	0	0	20	30	60	70	80	85	90	100	125	150	
61%	0	15	20	45	60	70	80	85	90	100	125	150	
58%	0	15	30	45	60	70	80	85	90	100	125	150	
55%	0	10	20	30	45	60	70	85	90	100	125	150	
	0	10	30	45	60	70	80	85	90	100	125	150	

% CA ENCARTÉ 2009

Handwritten signatures and initials: SF, RE, K

MC



Annexe 2 : Intéressement semestriel 2010 – Grille 2 B

Démarque totale

Tous les magasins

Amélioration du taux de démarque

en Euros pour un temps complet présent toute l'année

Grille Démarque totale en % de progression

0	-0,10	0,00	0,05	0,10	0,15	0,20	0,25	0,30	0,35
	20	35	40	50	60	70	80	90	100

MC

Handwritten signatures and initials, including 'RF' and 'MC'.

Annexe 3 : Intéressement semestriel 2010 – Grille 3B



Part nationale

Atteinte des objectifs de CA HT hors carburant des Magasins concernés

Grille CA & EBIT DA SEMESTRIEL

	100,0	100,5	101,0	101,5	102,0
4,6	0,55%	0,60%	0,65%	0,70%	0,75%
4,4	0,50%	0,55%	0,60%	0,65%	0,70%
3,8	0,45%	0,50%	0,55%	0,60%	0,65%
3,4	0,35%	0,45%	0,50%	0,55%	0,60%
2,8	0,30%	0,35%	0,45%	0,50%	0,55%
2,1	0,25%	0,30%	0,35%	0,45%	0,50%
1,5	0,20%	0,25%	0,30%	0,35%	0,45%
1,1	0,10%	0,20%	0,30%	0,35%	0,45%
0,5	0,05%	0,10%	0,20%	0,30%	0,35%

ANNEXE 4

La Démarque Totale

Définition : la démarque totale est l'addition de la casse, de la démarque connue et la démarque inconnue. Le calcul de la démarque intègre le dons aux œuvres.

Les impacts liés à la démarque totale sont pris en compte chaque mois dans le tableau de bord.

1. La casse : c'est la charge constatée des marchandises achetées et non vendues car impropres à la vente (périmées, cassées,...).
2. La démarque connue : elle est composée de 2 éléments :
 - ⇒ Le vol identifié
 - Et
 - ⇒ La démarque administrative (erreur de tarif,...).
3. La démarque inconnue : elle peut être valorisée selon deux méthodes :
 - ⇒ A partir d'un inventaire physique : elle correspond à la différence entre la marge brute issue du calcul d'inventaire et la marge issue du système de gestion commerciale diminuée de la casse et de la démarque connue.
 - ⇒ Sans inventaire physique, à partir du taux de démarque théorique prévu.

IMPORTANT : Seul un inventaire physique pourra permettre de déterminer la démarque inconnue réelle.

DKC

REB
RF
11

**REMUNERATION VARIABLE AU SEIN DES SERVICES
FINANCIERS**

Accord d'entreprises sur la rémunération variable au sein des services financiers du
13 mai 2009 : accord à durée déterminée du 1er juin 2009 au 31 mai 2012

**Accord d'entreprises
sur la rémunération variable au sein des services financiers**

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, SOFODIS,

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 RIGOLETTE, Délégué National Hypermarchés, dûment habilité,

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

Représentée par Monsieur Serge CORREA, 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 (CFE-CGC AGRO-SNEC)

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 André-Denis TERZO, Délégué National Adjoint, dûment mandaté,



D'autre part,

Le titre 63 de la convention collective d'entreprises Carrefour du 31 mars 1999, actuellement sans objet, est remplacé par les dispositions suivantes :

TITRE 63 : REMUNERATION VARIABLE AU SEIN DES SERVICES FINANCIERS

PREAMBULE

Compte tenu de l'évolution des métiers au sein des services financiers et afin de faciliter la promotion et la vente de produits financiers, les parties signataires ont souhaité négocier des dispositions destinées à motiver et fidéliser les collaborateurs chargés de la vente des services financiers. Le présent accord a pour objet de définir les modalités de mise en place et de fonctionnement d'un système de rémunération variable complémentaire basé sur la réalisation des objectifs de vente des différents types de produits financiers proposés par l'entreprise.

Ces dispositions doivent permettre de :

- valoriser les performances individuelles des salariés bénéficiaires,
- développer l'esprit d'équipe par la mise en place d'une partie collective motivante, permettant de favoriser l'atteinte des objectifs du stand,
- répondre à une réelle demande des salariés affectés à cette activité, au regard des politiques des concurrents en matière de rémunération,
- plus généralement, promouvoir et développer les ventes de produits financiers au sein des stands.

Les parties signataires précisent que ce système de rémunération variable complémentaire vise à récompenser la performance individuelle et collective des collaborateurs, indépendamment de toute obligation de résultat.

Cette rémunération variable complémentaire, par application du présent accord, se substitue à tout système de rémunération complémentaire lié à la réalisation d'objectifs, quelqu'en soit sa source, existant ou ayant pu exister antérieurement à la signature du présent accord.

Les institutions représentatives du personnel ont été consultées préalablement à la signature du présent accord.

Article 1 : Champ d'application du présent accord

Le présent accord s'applique à l'ensemble des salariés, dans les conditions définies à l'article 4 ci-après et titulaires d'un contrat de travail « conseillers(ères)

ARC

B
AF
A 7 0

de services financiers » niveaux III A et B en fonction de l'ancienneté du salarié dans le poste et « animateurs(trices) de vente » niveau IV affectés aux services financiers, tels que définis dans les accords d'entreprises Carrefour et sous réserve, pour ceux en fonction à la date de signature du présent accord, de l'avoir expressément accepté.

Article 2 : Eléments de rémunération

La rémunération des salariés concernés par les dispositions du présent accord se décompose comme suit :

- Une partie fixe, liée aux classifications, forfait pause inclus, correspondant aux conseillers(ères) services financiers niveaux III A et B en fonction de l'ancienneté du salarié dans le poste, et animateurs(trices) de vente niveau 4, des accords d'entreprises Carrefour, lesquels bénéficieront des augmentations générales, négociées en réunion paritaire,
- Une partie variable, liée à la réalisation d'objectifs individuels et collectifs, dont les caractéristiques figurent dans les annexes du présent accord.

Article 3 : Précisions sur la partie variable complémentaire de la rémunération

La partie variable de la rémunération est calculée sur les résultats de chaque mois civil ; elle est liée à l'atteinte d'objectifs individuels et collectifs.

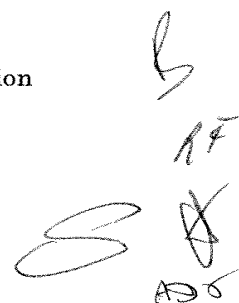
En raison des éventuels retraitements de la production liés aux règles de comptabilisation spécifiques de certains produits, la partie rémunération variable est versée, en complément de la rémunération mensuelle, trois mois après le mois de référence. A titre d'exemple, la prime définitivement acquise après retraitements sur les résultats du mois de janvier sera payée à l'échéance normale de paye du mois d'avril. Par conséquent, en cas de départ de l'entreprise, quelqu'en soit la raison, le salarié percevra, postérieurement à son solde de tout compte, le reliquat de la rémunération variable complémentaire définitivement acquise selon les règles ci-dessus définies.

Les modalités de rémunération variable ainsi que les règles de calcul de celle-ci figurent en annexes du présent accord.

Annexe 1 : Modalités

Annexe 2 : Notice explicative des indicateurs de calcul de la rémunération

AKC

Handwritten signatures and initials, including a large 'S' and 'AF'.

Article 4 : Conditions d'adhésion

Pour les salariés en fonction à la date de signature du présent accord, l'adhésion au système de rémunération variable complémentaire défini dans le présent accord est soumis à l'accord préalable de chaque salarié.

Par conséquent, le salarié qui ne souhaiterait pas bénéficier de cette rémunération variable complémentaire, devra en informer par écrit le directeur de magasin au cours du mois d'entrée en application du présent accord, avant le 1^{er} juillet 2009.

Dans cette hypothèse, le salarié renonce expressément à tout élément de rémunération variable.

A défaut d'avoir exprimé son refus dans ce délai et dans les formes convenues, le salarié sera réputé avoir donné son accord pour bénéficier de cette rémunération variable complémentaire.

Le salarié ayant adhéré au système dans les conditions définies supra aura toutefois la faculté de se rétracter dans un délai de six mois à compter de la date d'entrée en application du présent accord, soit jusqu'au 1^{er} décembre 2009. Cette rétractation devra être expressément formulée par écrit remis au directeur de magasin. Elle ne produira d'effet que pour l'avenir.

Par ailleurs, les salariés ayant refusé d'adhérer au système dans le mois d'entrée en vigueur du présent accord, pourront toujours demander à en bénéficier à tout moment, à condition d'en faire la demande expresse par écrit auprès du directeur de magasin au plus tard le 15 de chaque mois. Chaque nouvelle adhésion ne deviendra définitive qu'à l'issue d'un délai de six mois à compter du 1^{er} du mois d'adhésion au système, étant précisé que le salarié aura la faculté de se rétracter avant l'expiration de cette période de six mois, en en faisant la demande expresse par écrit auprès du directeur de magasin.

Article 5 : Règles de fonctionnement

1) Calcul des objectifs :

Les objectifs individuels et collectifs devront être remis à chaque conseiller et animateur de vente, au plus tard la dernière semaine du mois, pour le mois suivant.

L'objectif est proratisé en fonction de la base horaire du salarié et en fonction des absences planifiées.

En cas d'absences assimilées à du temps de travail effectif et rémunérées comme tel en application des dispositions légales et conventionnelles propres aux sociétés relevant du champ d'application du présent accord (congrés payés,

AKC

B
RF
S
ADJ

maladie, heures de délégation, accident du travail, maternité, paternité, etc...), l'objectif sera réajusté en fin de mois, en fonction du temps de travail effectif réel. Le fait de modifier les heures d'un conseiller n'entraîne pas de modification de l'objectif des autres conseillers, seul l'objectif du conseiller concerné sera réajusté.

Un contrôle des heures renseignées entre le début et la fin du mois sera effectué.

S'agissant des animateurs de vente niveau 4, affectés à un stand dépourvu de responsable, l'objectif sera proratisé à 60% du temps de travail planifié, 40% du temps restant étant dévolu à l'activité « management ».

S'agissant des animateurs de vente niveau 4, affectés à un stand pourvu d'un responsable, l'objectif sera proratisé à 80% du temps de travail planifié, 20% du temps restant étant dévolu à l'activité « management ».

Les salariés n'ayant pas souhaité adhérer au système de rémunération variable complémentaire ne pourront prétendre à son versement, dans la mesure où le droit à rémunération variable est exclusivement lié à la réalisation d'objectifs individuels et collectifs.

2) Calcul des primes :

Le calcul définitif du montant de la rémunération variable sera établi trois mois après le mois de référence.

Les montants de primes figurant sur le document en annexe « Modalités » s'entendent pour des salariés dont la base contrat est au moins égal à 35 heures, le calcul de la part de rémunération variable pour les salariés à temps partiel est proratisé.

Le montant de la rémunération variable sera égal à la somme des différentes primes obtenues correspondant à la réalisation des différents objectifs. Toutefois ce montant global sera plafonné en toute hypothèse à 423 euros.

Le montant de la part de rémunération variable versée en cas de proratisation de l'objectif du fait d'absences planifiées ou imprévues mais assimilées à du temps de travail effectif et rémunérées comme tel en application des dispositions légales et conventionnelles propres aux sociétés relevant du champ d'application du présent accord (congés payés, maladie, heures de délégation, accident du travail, maternité, paternité, etc...) correspondra, en cas d'atteinte de l'objectif proratisé, au montant prévu en fonction de la base contrat du salarié.

Dans ces hypothèses, l'objectif individuel du salarié concerné sera proratisé, si les absences étaient planifiées, ou réajusté, si les absences n'étaient pas prévues, en fonction du nombre de jours réellement travaillés.

Dans les autres cas d'absences injustifiées ou non rémunérées ou dans l'hypothèse d'un salarié entré en cours de mois, l'objectif et le montant de la

MRC



B
AF
ADG

rémunération variable seront proratisés. En cas d'absence pendant un mois complet au cours duquel aucun jour n'aura été travaillé, le salarié ne pourra prétendre à aucune rémunération variable complémentaire dans la mesure où son versement est la contrepartie de l'atteinte d'objectifs individuels et collectifs.

Le conseiller ne peut en aucun cas être rémunéré, s'agissant de la part de rémunération variable générée par l'atteinte de son objectif individuel, sur des ventes réalisées par une tierce personne.

Article 6 : Retenues et indemnisations

1) Retenues :

Les retenues sur salaire pour absences sont calculées selon les cas, en jours ouvrés, ouvrables, calendaires ou en heures sur la base de la partie fixe de la rémunération mensuelle de base et en application des règles fixées par les dispositions légales et conventionnelles propres aux sociétés relevant du champ d'application du présent accord pour chaque type d'absence.

2) Indemnisation :

L'indemnisation est calculée sur la base de la partie fixe de la rémunération mensuelle de base.

Cette indemnisation est versée proportionnellement à la durée de l'absence et en application des règles fixées par les dispositions légales et conventionnelles propres aux sociétés relevant du champ d'application du présent accord pour chaque type d'absence.

Toute retenue et/ou indemnisation liée à des absences se réalisera exclusivement sur la partie fixe de la rémunération mensuelle de base, la partie variable telle que définie dans le présent accord, n'étant pas prise en compte.

En cas d'absence générant le versement d'un complément de salaire le complément de salaire versé par l'employeur ne concernera que la partie fixe. En effet, sauf hypothèse d'absence durant un mois complet, la partie variable est maintenue. Dans les hypothèses d'absence d'un mois complet (non maintien de la rémunération variable) le complément sera réalisé sur la base des trois derniers mois.

Article 7 : Primes semestrielles

Pour la détermination de la prime de vacances et de la prime de fin d'année, la partie variable de la rémunération est prise en compte sur la base de la moyenne du semestre considéré.

AKC

RF
RT

Article 8 : Commission nationale de suivi rémunération variable services financiers :

Afin de faciliter la mise en application et le suivi du présent accord, il est créé pour la durée du présent accord, une commission nationale de suivi rémunération variable services financiers.

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

- ⇒ les problèmes d'interprétation du présent accord
- ⇒ les évolutions de cette partie variable de rémunération
- ⇒ les évolutions éventuelles de l'accord

Cette commission sera réunie à l'initiative de la direction une fois par semestre civil, dans l'année suivant la mise en application du présent accord. Un ordre du jour sera établi pour chaque réunion par la direction.

La délégation de chaque organisation syndicale sera composée de quatre membres désignés par le délégué national hypermarchés.

Un compte rendu sera rédigé après chaque réunion de la commission et transmis aux participants de la commission dans les trente jours suivant la date de la réunion.

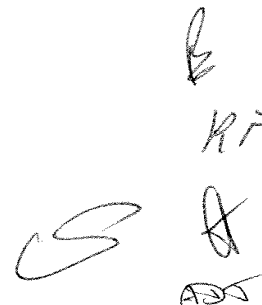
La prise en charge des déplacements, ainsi que le maintien des rémunérations des salariés appelés à participer à cette commission, se fera en conformité avec les dispositions de l'accord Carrefour sur l'exercice du droit syndical.

Article 9 : Mise en œuvre de l'accord

Afin de faciliter la mise en place et l'application du présent accord, chaque établissement concerné procédera aux formalités suivantes :

- ⇒ information consultation des comités d'entreprise ou des comités d'établissement
- ⇒ réunion d'information de l'ensemble des salariés concernés, avec remise à chaque participant au cours de la réunion des modalités du système de rémunération variable

ARC

Handwritten signatures and initials in the bottom right corner of the page. There are four distinct marks: a large stylized 'S' or 'C' shape, a vertical line with a hook, the letters 'RT', and the letters 'ADJ'.

Article 10 : Dispositions finales

1) Date d'entrée en application et durée

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de trois ans et entrera en vigueur à compter du 1^{er} juin 2009 avec prise d'effet au 1^{er} juillet 2009.

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 que celles donnant lieu à la signature du présent accord.

3) Adhésion

Conformément aux dispositions du Code du travail, 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.

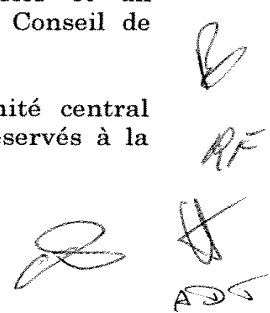
4) Dépôt et publicité

Le présent accord a été signé au cours d'une séance de signature qui s'est tenue le mercredi 13 mai 2009 et a été remis ce même jour à l'ensemble des organisations syndicales représentatives au niveau du groupe de sociétés relevant de l'accord collectif d'entreprises CARREFOUR.

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 de prud'hommes d'Evry.

Un exemplaire sera remis à chaque signataire, ainsi qu'au comité central d'entreprise. Mention de cet accord sera faite sur les panneaux réservés à la Direction pour sa communication avec le personnel.

ARC



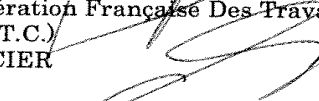
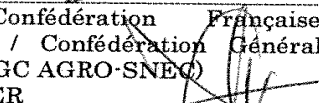

Handwritten signatures and initials in the bottom right corner of the page. There are four distinct marks: a large stylized signature, the initials 'RF', another signature, and the initials 'ADG'.

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

Fait à Evry, le 13 mai 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 (CFE-CGC AGRO-SNEC) 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	

Grille RVI 2009

Gain Individuel		Inf. à 100%	De 100% à 104,9%	De 105% à 109,9%	De 110% à 114,9%	De 115% à 119,9%	De 120% à 124,9%	De 125% à 129,9%	Sup. à 130%
Cartes		-	40 €	42 €	45 €	47 €	50 €	52 €	55 €
	FE			De 100% à 104,9%	De 105% à 109,9%	De 110% à 114,9%	De 115% à 119,9%	De 120% à 124,9%	De 125% à 129,9%
		-	30 €	32 €	35 €	37 €	40 €	43 €	45 €
	PP			De 100% à 104,9%	De 105% à 109,9%	De 110% à 114,9%	De 115% à 119,9%	De 120% à 124,9%	De 125% à 129,9%
Epargne		-	40 €	42 €	45 €	47 €	50 €	52 €	55 €
			De 100% à 104,9%	De 105% à 109,9%	De 110% à 114,9%	De 115% à 119,9%	De 120% à 124,9%	De 125% à 129,9%	Sup. à 130%
Gain Individuel		-	228 €	242 €	261 €	273 €	292 €	307 €	325 €
Bonus Equipe		-	134 €	142 €	153 €	161 €	172 €	181 €	191 €
	Cartes & FE > 100%	-	47 €	50 €	54 €	56 €	60 €	63 €	67 €
	Cartes & FE & PP > 100%	-	47 €	50 €	54 €	56 €	60 €	63 €	67 €
Gain Individuel		-	228 €	242 €	261 €	273 €	292 €	307 €	325 €
Bonus									
Bonus Equipe		-	34 €	36 €	39 €	41 €	44 €	46 €	49 €
Bonus Equipe	Cartes & FE & PP > 100%	-	34 €	36 €	39 €	41 €	44 €	46 €	49 €
Gains TOTAL			286 €	314 €	339 €	355 €	380 €	399 €	423 €

Un objectif est fixé pour chacun des produits en début de mois selon les heures théoriques renseignées dans le BAM.
A la fin du mois, le ratio **Résultat / Objectif** est calculé pour chacun des produits.

Les fichiers source des Réalisations sont les suivants :

Cartes = système Expert + retraitement des cartes non retirées au bout de 3 mois + retraitement des cartes fermées au cours de M ou M+1

FE = système Expert + retraitement des FE remboursés à hauteur de 90% min au cours des 15 jours suivant leur financement + retraitement des FE annulés sur Internet ou SVI pour un montant inf. ou sup. à 5%

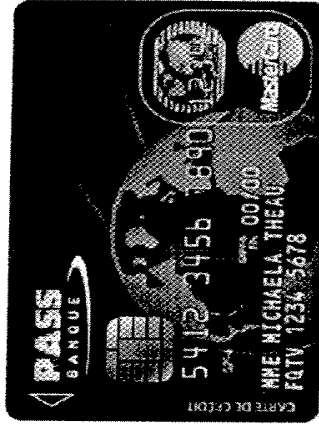
PP = requête Harry 2 + retraitement des PP remboursés par anticipation et qui n'auront pas fait l'objet d'un prélèvement d'une seule mensualité

ASV = fichier wcom



MC

**Notice explicative par
l'exemple des indicateurs
de calcul RVI Stand
Services Financiers**



Carrefour

Contrôle Financier et Développement

TITRE 3 – CONTRAT DE TRAVAIL

ARTICLE 3-1 RECLASSEMENT DU SALARIE DEVENU PHYSIQUEMENT INAPTE A SON EMPLOI.....	103
ARTICLE 3-2 ABSENCES POUR MALADIE OU ACCIDENT.....	103
ARTICLE 3-3 PREAVIS ET RECHERCHE D'EMPLOI.....	103
ARTICLE 3-4 PRIORITE DE REEMBAUCHAGE.....	104
ARTICLE 3-5 REPRISE DE L'ANCIENNETE DES SALARIES EN CONGES PARENTAUX.....	104

TITRE 3 – CONTRAT DE TRAVAIL

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

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

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

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

ARTICLE 3-2 Absences pour maladie ou accident

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

La garantie d'emploi est portée à :

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

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

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

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

ARTICLE 3-3 Préavis et recherche d'emploi

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

ARTICLE 3-4 Priorité de réembauchage

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

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

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

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

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

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

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

TITRE 4 – CONGES PAYES ET ABSENCES

ARTICLE 4-1 CONGES PAYES ET JOURS DE REPOS SUPPLEMENTAIRES	107
4-1.1 PERIODE DE PRISE DE CONGES.....	107
4-1.2 CONGES PAYES D'ANCIENNETE.....	108
ARTICLE 4-2 ABSENCES AUTORISEES POUR CIRCONSTANCES DE FAMILLE.....	108
4-2.1 DISPOSITIONS VENANT EN COMPLEMENT DE LA CONVENTION COLLECTIVE DE BRANCHE.....	108
4-2.2 DISPOSITION SE SUBSTITUANT A LA CONVENTION COLLECTIVE DE BRANCHE.....	108
ARTICLE 4-3 ABSENCES PARENTALES.....	109
ARTICLE 4-4 VALORISATION DES JOURS D'ABSENCES.....	109
ARTICLE 4-5 PROTECTION DE LA MATERNITE ET EDUCATION DES ENFANTS	109
4-5.1 AMENAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL	109
4-5.2 COMPLEMENT DE SALAIRE.....	110
ARTICLE 4-6 COMPTE EPARGNE TEMPS (ACCORD A DUREE DETERMINEE DU 1 ^{ER} JUIN 2009 AU 31 MAI 2014)	110
4-6.1 LE COMPTE EPARGNE TEMPS.....	111
4-6.1.1 CONDITION D'ADHESION.....	111
4-6.1.2 ALIMENTATION DU COMPTE.....	111
4-6.1.2.1 TRAITEMENT DE LA FIN DE PERIODE.....	111
4-6.1.2.2 DROITS POUVANT ETRE CREDITES	111
4-6.1.3 MODALITES DE DECOMPTE	112
4-6.1.4 UTILISATION DU COMPTE	112
4-6.1.4.1 UTILISATION SOUS FORME DE CONGES.....	112
4-6.1.4.2 UTILISATION POUR CONVENANCE PERSONNELLE.....	112
4-6.1.4.3 CONGES LIES A LA FAMILLE	113
4-6.1.4.4 L'UTILISATION DU C.E.T. POUR LE RACHAT DES COTISATIONS ASSURANCE VIEILLESSE....	113
4-6.1.4.5 L'UTILISATION DU C.E.T. POUR ALIMENTER LE PEG OU LE PERCO.....	113
4-6.1.4.6 L'UTILISATION DU C.E.T. SOUS FORME MONETAIRE.....	113
4-6.1.5 SITUATION DU SALARIE PENDANT LA PERIODE DE PRISE DE JOURS AU TITRE DU COMPTE EPARGNE TEMPS.....	114
4-6.1.6 INDEMNISATION DU CONGE.....	114
4-6.1.7 GESTION DES DROITS A COMPTE EPARGNE TEMPS ET MAITRISE DU PASSIF SOCIAL	114
4-6.2 LE CONGE DE FIN DE CARRIERE	115
4-6.2.1 CONDITION D'ADHESION.....	115

4-6.2.2	ALIMENTATION DU CONGE.....	115
4-6.2.3	MODALITES DE DECOMPTE.....	115
4-6.2.4	CONGE DE FIN DE CARRIERE A TEMPS COMPLET.....	115
4-6.2.4.1	UTILISATION DU COMPTE.....	115
4-6.2.4.2	SITUATION DU SALARIE PENDANT LA PERIODE DE PRISE DE JOURS.....	116
4-6.2.5	CONGE DE FIN DE CARRIERE A TEMPS PARTIEL POUR LES EMPLOYES ET LES AGENTS DE MAITRISE	116
4-6.2.5.1	UTILISATION DU COMPTE.....	116
4-6.2.5.2	SITUATION DU SALARIE EMPLOYE OU AGENT DE MAITRISE PENDANT LA PERIODE DE PRISE DE JOURS	116
4-6.2.5.2.1	POUR LA PARTIE TRAVAILLEE.....	117
4-6.2.5.2.2	POUR LA PARTIE NON TRAVAILLEE ENTRANT DANS LE CADRE DU CONGE DE FIN DE CARRIERE	117
4-6.2.6	DEPART DE L'ENTREPRISE.....	117
4-6.2.6.1	DEPART DE L'ENTREPRISE A L'ISSUE DU CONGE DE FIN DE CARRIERE.....	117
4-6.2.6.1.1	INDEMNITES DE DEPART A LA RETRAITE.....	117
4-6.2.6.1.2	INDEMNITES DE LICENCIEMENT.....	117
4-6.2.6.2	DEPART DE L'ENTREPRISE PENDANT LE CONGE DE FIN DE CARRIERE.....	117
4-6.2.6.2.1	CAS DU CONGE FIN DE CARRIERE A TEMPS COMPLET.....	117
4-6.2.6.2.2	CAS DU CONGE FIN DE CARRIERE A TEMPS PARTIEL POUR LES EMPLOYES ET LES AGENTS DE MAITRISE	117
4-6.3	DISPOSITIONS COMMUNES.....	118
4-6.3.1	COMMUNICATION ET INFORMATIONS DESTINES AUX BENEFICIAIRES DU PRESENT ACCORD.....	118
4-6.3.2	PROTECTION SOCIALE COMPLEMENTAIRE.....	118
4-6.3.3	TRANSFERT ET LIQUIDATION DES DROITS.....	118
4-6.3.4	RETOUR ANTICIPE DU SALARIE.....	118
4-6.3.5	REGIME FISCAL ET SOCIAL DES INDEMNITES COMPENSATRICES.....	119
4-6.3.5.1	REGIME SOCIAL.....	119
4-6.3.5.2	REGIME FISCAL.....	119
4-6.3.6	TRANSFERT DES DROITS.....	119
4-6.3.7	CESSATION DU C.E.T.....	119
4-6.3.7.1	CESSATION DU C.E.T. A LA DEMANDE DU SALARIE.....	120
4-6.3.7.2	AUTRES CAUSES DE CESSATION DU C.E.T.....	120
4-6.4	DUREE ET PRISE D'EFFET.....	120
ARTICLE 4-7 PARTICIPATION DES JEUNES A LA JOURNEE DE PREPARATION A LA DEFENSE NATIONALE		120

TITRE 4 – CONGES PAYES ET ABSENCES

ARTICLE 4-1 Congés payés et jours de repos supplémentaires

Le congé annuel s'acquiert à raison de 2,5 jours ouvrables par mois de travail effectif ou période assimilée au cours de l'année de référence.

Les modalités d'acquisition de jours de repos supplémentaires sont précisées en annexe propre à chaque catégorie de personnel.

La période de prise des congés payés et des jours de repos supplémentaires dans l'entreprise débute le premier jour de la période de paie du mois de juin pour se terminer le dernier jour de l'arrêté de paie du mois de mai de l'année suivante à l'exception du mois de décembre.

Cette disposition prend effet à compter du premier jour de la période de paie du mois de juin 2001.

L'ordre des départs en congés est porté à la connaissance du personnel par affichage aussitôt que possible et au plus tard le 1er mars. Une réactualisation pourra intervenir au plus tard le 1er novembre dans le cadre des dispositions légales en vigueur et après avis du salarié.

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

En ce qui concerne les congés de fractionnement, la période d'été est réputée s'étendre du premier jour de la période de paie du mois de juin au dernier jour de la période de paie de septembre. En conséquence, la période d'acquisition des congés de fractionnement s'étend du premier jour de la période de paie du mois d'octobre au dernier jour de la période de paie du mois de mai de l'année suivante.

Les salariés ayant acquis en fin de période d'acquisition de congés payés l'intégralité de leurs droits au titre de la période écoulée, soit 30 jours de congés payés, bénéficieront d'office de l'attribution des 2 jours de fractionnements à prendre sur la période en cours.

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

4-1.1 Période de prise de congés

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

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

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

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

Cette disposition s'applique au 1er janvier 2000.

4-1.2 Congés payés d'ancienneté.

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

ARTICLE 4-2 Absences autorisées pour circonstances de famille

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

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

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

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

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

Mariage :

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

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

Décès :

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

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

Déménagement

déménagement du salarié : 1 jour ouvré.

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

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

Afin de mieux aider le salarié concerné à gérer ces circonstances difficiles, les parties signataires ont souhaité lui permettre de bénéficier, à sa demande, de l'un ou de plusieurs des aménagements ci-dessous :

- absence autorisée de 9 jours ouvrés sans perte de salaire,
- à la suite de cette absence autorisée, possibilité de prendre ses droits à congés payés ou repos supplémentaires dans la limite de trois semaines consécutives,
- versement d'une avance égale aux droits acquis sur la prime de vacances et/ou de fin d'année,
- aménagement de l'horaire de travail pendant les trois mois suivant le décès (répartition de l'horaire de travail, coupures, nocturnes, jour de repos,...),
- salarié à temps partiel (en cas de décès du conjoint) : le salarié concerné qui le souhaite bénéficiera d'une affectation dans l'établissement lui permettant d'exercer une activité à temps complet. Dans ce cas, un avenant à son contrat de travail lui sera proposé.

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

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

ARTICLE 4-3 Absences parentales

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

Le salarié pourra s'absenter sans perte de salaire pour la première et la deuxième journée de maladie, 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 prévue par le paragraphe précédent.

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

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

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

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

ARTICLE 4-4 Valorisation des jours d'absences

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

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

4-5.1 Aménagement du temps de travail

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

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

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

4-5.2 Complément de salaire

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

4-6.1 Le compte épargne temps

4-6.1.1 Condition d'adhésion

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

4-6.1.2 Alimentation du compte

4-6.1.2.1 *Traitement de la fin de période*

- *pour les employés et les agents de maîtrise*

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

- *pour les cadres*

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

4-6.1.2.2 *Droits pouvant être crédités*

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

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

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

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

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

Le C.E.T. est impérativement alimenté :

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

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

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

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

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

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

4-6.1.3 Modalités de décompte

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

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

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

4-6.1.4 Utilisation du compte

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

4-6.1.4.1 Utilisation sous forme de congés

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

Ce déblocage est limité à :

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

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

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

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

4-6.1.4.2 Utilisation pour convenance personnelle

Le salarié peut demander à prendre un congé pour convenance personnelle financé partiellement ou en totalité par des droits inscrits au Compte Epargne Temps.

La demande de congé doit être formulée 2 mois avant la date de départ effective par lettre recommandée avec accusé de réception ou remise en mains propres contre décharge au responsable hiérarchique du salarié (directeur de magasin ou chef de secteur ou de service). Ce délai de 2 mois pourra toutefois être réduit avec l'accord du responsable hiérarchique du salarié.
Cette période peut être accolée à des congés payés.

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

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

4-6.1.4.3 Congés liés à la famille

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

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

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

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

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

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

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

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

- Décès du conjoint ou du cosignataire d'un pacte civil de solidarité, ou des enfants,
- Invalidité totale ou partielle du salarié, reconnue par la sécurité sociale,
- Invalidité du conjoint ou du cosignataire d'un pacte civil de solidarité, reconnue par la sécurité sociale,
- Surendettement du salarié : dans cette hypothèse, le fait générateur sera caractérisé par la lettre de recevabilité de la demande du salarié émise par la commission de surendettement,
- Catastrophe naturelle.

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

Le déblocage exceptionnel est autorisé dans la limite de :

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

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

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

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

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

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

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

Pendant la durée du congé, chacune des parties peut mettre fin au contrat de travail dans les conditions de forme et de fond exigées par la loi.

4-6.1.6 Indemnisation du congé

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

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

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

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

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

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

Par ailleurs, les droits acquis dans le C.E.T., convertis en unités monétaires, ne peuvent dépasser le montant maximum des droits garantis par l'AGS. La partie des droits dépassant ce plafond sera automatiquement liquidée.

4-6.2 Le congé de fin de carrière

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

4-6.2.1 Condition d'adhésion

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

4-6.2.2 Alimentation du congé

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

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

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

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

4-6.2.3 Modalités de décompte

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

-ouvrés pour les employés et les agents de maîtrise,

-ouvrables pour les cadres.

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

4-6.2.4 Congé de fin de Carrière à temps complet

4-6.2.4.1 Utilisation du compte

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

4-6.2.5.1 Utilisation du compte

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

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

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

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

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

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

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

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

4-6.2.5.2.1 Pour la partie travaillée

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

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

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

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

4-6.2.6 Départ de l'entreprise

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

4-6.2.6.1.1 Indemnités de départ à la retraite

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

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

4-6.2.6.1.2 Indemnités de licenciement

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

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

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

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

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

✓ Indemnités de départ à la retraite

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

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

✓ Indemnités de licenciement

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

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

4-6.3 Dispositions communes

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

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

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

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

4-6.3.2 Protection sociale complémentaire

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

4-6.3.3 Transfert et liquidation des droits

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

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

4-6.3.4 Retour anticipé du salarié

Le salarié pourra mettre fin prématurément à son congé dans les cas suivants : mariage, divorce, invalidité, surendettement, chômage du conjoint, décès d'un parent, d'un enfant, ou du conjoint marié ou « pacsé ».

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

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

4-6.3.5 Régime fiscal et social des indemnités compensatrices

4-6.3.5.1 Régime social

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

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

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

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

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

4-6.3.5.2 Régime fiscal

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

4-6.3.6 Transfert des droits

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

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

4-6.3.7 Cessation du C.E.T.

Le C.E.T. n'est plus alimenté en cas de cessation de l'accord, quel qu'en soit le motif. Dans ce cas, le salarié aura le choix entre :

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

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

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

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

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

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

4-6.3.7.2.1 Rupture du contrat de travail

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

Une indemnité compensatrice est alors versée au salarié d'un montant égal aux droits acquis dans le cadre du C.E.T.

4-6.3.7.2.2 Décès du salarié

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

4-6.4 Durée et prise d'effet

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

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

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

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

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

TITRE 5 – DUREE ET ORGANISATION DU TRAVAIL

ARTICLE 5-1 SALARIES A TEMPS PARTIEL	123
ARTICLE 5-2 TEMPS COMPLET CHOISI	124
5-2.1 <i>POLYACTIVITE CAISSES</i>	124
5-2.1.1 <i>BENEFICIAIRES</i>	124
5-2.1.2 <i>CONDITIONS</i>	124
5-2.1.3 <i>ORGANISATION</i>	125
5-2.1.4 <i>INFORMATION DES IRP</i>	125
5-2.2 <i>POLYACTIVITE RAYONS</i>	125
5-2.3 <i>REVALORISATION DES TEMPS PARTIEL INFERIEURS A 30 HEURES</i>	126
5-2.4 <i>REMPLACEMENT DES SALARIES A TEMPS COMPLET AYANT QUITTE L'ENTREPRISE</i>	126
ARTICLE 5-3 AMENAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL	126
5-3.1 <i>MODULATION DU TEMPS DE TRAVAIL</i>	126
5-3.1.1 <i>VARIATION DE L'HORAIRE MOYEN ET PERIODE DE DECOMPTE</i>	126
5-3.1.2 <i>PROGRAMMATION INDICATIVE ET DELAIS DE PREVENANCE</i>	127
5-3.1.3 <i>MODALITES DE RECOURS AU TRAVAIL TEMPORAIRE</i>	127
5-3.2 <i>CALCUL DE LA REFERENCE ANNUELLE DE TRAVAIL</i>	127
5-3.3 <i>CALCUL DES INDEMNITES DE RUPTURE</i>	128
ARTICLE 5-4 ORGANISATION DU TRAVAIL.....	128
5-4.1 <i>AFFICHAGE DES HORAIRES DE TRAVAIL</i>	128
5-4.2 <i>PAUSES</i>	128
5-4.3 <i>REPOS</i>	129
5-4.4 <i>FIN DE LA JOURNEE DE TRAVAIL</i>	129
5-4.5 <i>HABILLAGE/DESHABILLAGE</i>	129
5-4.6 <i>ORGANISATION DE LA JOURNEE DE SOLIDARITE</i>	130
5-4.6.1 <i>LES SALARIES DONT LA DUREE DE TRAVAIL EST DECOMPTEE EN HEURES DISPOSENT D'UN COMPTEUR INDIVIDUEL « JOURNEE DE SOLIDARITE », DONT LES HEURES NE SONT PAS REMUNEREES. .</i>	130
5-4.6.2 <i>GESTION DU COMPTEUR INDIVIDUEL « JOURNEE DE SOLIDARITE » POUR LES SALARIES DONT LA DUREE DE TRAVAIL EST DECOMPTEE EN HEURES.</i>	130
5-4.6.3 <i>CONTRIBUTION DE L'ENTREPRISE A LA « JOURNEE DE SOLIDARITE »</i>	131
ARTICLE 5-5 REPOS DOMINICAL	131
ARTICLE 5-6 JOURS FERIES	131
ARTICLE 5-7 TRAVAIL DE NUIT	132
5-7.1 <i>DEFINITION DU TRAVAIL DE NUIT</i>	133

CONVENTION COLLECTIVE D'ENTREPRISE CARREFOUR
Réactualisée Juillet 2010

<i>5-7.2</i>	<i>TRAVAIL DE NUIT DANS LES ETABLISSEMENTS</i>	<i>133</i>
<i>5-7.3</i>	<i>MAJORATION DE SALAIRE</i>	<i>133</i>
<i>5-7.4</i>	<i>TRAVAILLEUR DE NUIT - DEFINITION</i>	<i>133</i>
<i>5-7.5</i>	<i>TRAVAILLEUR DE NUIT – CONTREPARTIE AU TRAVAIL DE NUIT.....</i>	<i>133</i>
<i>5-7.6</i>	<i>CONDITIONS DE TRAVAIL DU TRAVAILLEUR DE NUIT</i>	<i>134</i>
<i>5-7.7</i>	<i>PRISE EN COMPTE DE L'EXERCICE DE RESPONSABILITES FAMILIALES OU SOCIALES.....</i>	<i>134</i>
<i>5-7.8</i>	<i>EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES – ACCES A LA FORMATION PROFESSIONNELLE</i>	<i>134</i>
<i>5-7.9</i>	<i>ORGANISATION DES TEMPS DE PAUSE.....</i>	<i>135</i>

TITRE 5 – DUREE ET ORGANISATION DU TRAVAIL

ARTICLE 5-1 Salariés a temps partiel

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

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

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

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

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

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

conserveront un régime particulier caractérisé par :

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

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

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

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

Les salariés bénéficiant d'un contrat de travail à temps complet pourront, sur leur demande, se voir proposer un avenant leur permettant de travailler à temps partiel.

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

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

Les salariés bénéficiant d'un contrat de travail à temps partiel pourront, sur leur demande, se voir proposer un avenant leur permettant de réduire leur base horaire hebdomadaire contractuelle de travail effectif.

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

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

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

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

ARTICLE 5-2 Temps complet choisi

5-2.1 Polyactivité Caisses

5-2.1.1 Bénéficiaires

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

Ce dispositif est ouvert aux salariés bénéficiant de la modulation.

5-2.1.2 Conditions

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

Tout salarié répondant aux critères des bénéficiaires définis par le précédent article peut à tout moment se déclarer volontaire.

L'entreprise s'engage à répondre favorablement à toute demande d'un salarié répondant aux critères dans un délai raisonnable permettant le respect des règles légales et conventionnelles.

Le complément d'heures devra être réalisé sur un ou des emplois de niveau équivalent ou inférieur du salarié volontaire et sera rémunéré au taux horaire de l'emploi contractuel applicable au salarié. Le salarié bénéficiera des formations nécessaires à sa prise de poste.

Les assistants(es), conseillers(ères) et animateurs(trices) de caisse volontaires se verront proposer, sous réserve d'aptitude médicale, la signature d'un avenant au contrat de travail à durée indéterminée portant leur base horaire actuelle à temps partiel à 35H de travail effectif.

Les salariés ayant signé un contrat de travail à temps complet choisi pourront, sur leur demande, et après un préavis de deux mois, bénéficier de nouveau de leur précédente base horaire de travail effectif.

5-2.1.3 Organisation

L'affectation sur une zone d'accueil se fait sur décision du magasin tenant compte dans la mesure du possible des vœux des salariés.

La zone d'accueil ainsi que les horaires proposés en polyactivité ne sont pas définitifs.

Cependant, la durée de l'affectation dans une zone d'accueil doit permettre au salarié d'acquérir une réelle expérience.

5-2.1.4 Information des IRP

L'entreprise s'engage à effectuer un bilan trimestriellement auprès du Comité d'Etablissement et du CHSCT et à communiquer à cette occasion un bilan de la polyactivité en magasin (effectifs, horaires, zone d'accueil...). »

5-2.2 Polyactivité Rayons

Conformément aux dispositions de l'accord du 13 mars 2008, un test a été réalisé sur cinq magasins, Toulouse Purpan, Reims Tiqueux, Evry 2, Aire / Lys, Vénissieux, afin de réaliser la faisabilité d'une polyactivité des salariés à temps partiel des rayons.

Les résultats du test permettent d'envisager la mise en œuvre du processus sur un périmètre plus étendu.

Un déploiement de la polyactivité Rayon sera réalisé au cours de l'année 2009 sur le même périmètre de magasin que la polyactivité caisse, pour les salariés à temps partiel ayant un horaire contractuel hebdomadaire compris entre 30 heures effectives et inférieur à 35 heures travaillant au sein des autres secteurs et services du magasin.

Il est ici précisé que les heures de polyactivité seront mises en œuvre au sein des autres filières commerciales du magasin (hors caisses).

Les salariés occupant des emplois de niveaux I à IV à temps partiel en contrat à durée indéterminée qui se portent volontaires et dont l'horaire hebdomadaire contractuel est au moins égal à 30 heures de travail effectif et inférieur à 35 heures de travail effectif, pourront bénéficier d'une revalorisation de leur base horaire contractuelle hebdomadaire à 35 heures, selon les conditions définies dans le présent article.

Ce dispositif est ouvert aux salariés bénéficiant de la modulation.

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

Tout salarié répondant aux critères des bénéficiaires peut à tout moment se déclarer volontaire.

Le complément d'heures devra être réalisé sur un ou des emplois de niveau équivalent ou inférieur du salarié volontaire et sera rémunéré au taux horaire de l'emploi contractuel applicable au salarié. Le salarié bénéficiera des formations nécessaires à sa prise de poste.

Les salariés volontaires se verront proposer, sous réserve d'aptitude médicale, la signature d'un avenant au contrat de travail à durée indéterminée portant leur base horaire actuelle à temps partiel à 35H de travail effectif leur base hebdomadaire contractuelle.

Les salariés ayant signé un contrat de travail à temps complet choisi pourront, sur leur demande, et après un préavis de deux mois, bénéficier de nouveau de leur précédente base horaire de travail effectif.

L'affectation sur une zone d'accueil se fait sur décision du magasin tenant compte dans la mesure du possible des vœux des salariés.

La zone d'accueil ainsi que les horaires proposés en polyactivité ne sont pas définitifs.

Cependant, la durée de l'affectation dans une zone d'accueil doit permettre au salarié d'acquérir une réelle expérience.

Les comités d'établissement des magasins seront associés à la mise en place de ce dispositif et à ce titre, seront préalablement informés et consultés avant toute mise en œuvre du projet au niveau de l'établissement concerné.

5-2.3 Revalorisation des temps partiel inférieurs à 30 heures

Les salariés en contrat à durée indéterminée, dont la base horaire hebdomadaire contractuelle est inférieure à 30 heures, et qui pratiquent la modulation, pourront demander la revalorisation de leur contrat de travail à hauteur de 30 heures, dans la mesure où ils appliquent le système de modulation défini à l'article 5-3 du présent Titre 5 de la Convention Collective Carrefour. Cette revalorisation interviendra dans les deux mois suivants la demande.

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

Les postes devenus vacants suite au départ d'un salarié à temps complet devront être systématiquement proposés à des salariés en contrat à durée indéterminée, dont la base horaire hebdomadaire contractuelle est égale à 30 heures de travail effectif, qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi à temps plein.

ARTICLE 5-3 Aménagement du temps de travail

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

Cette généralisation a pour but conjointement :

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

La mise en œuvre de la modulation obéit aux règles définies de l'article 2 de l'Annexe I « Employés-Ouvriers », de l'article 2 de l'Annexe II « Agents de maîtrise et techniciens », de l'article 4 de l'Annexe III « Cadres », dans le cadre des principes généraux qui suivent.

5-3.1 Modulation du temps de travail

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

L'horaire moyen peut être réparti sur un nombre variable de jours conformément aux dispositions communes prévues à l'article 5-4 du présent Titre 5.

La variation de l'horaire moyen est précisée de l'article 2 de l'Annexe I « Employés-Ouvriers », de l'article 2 de l'Annexe II « Agents de maîtrise et techniciens », de l'article 4 de l'Annexe III « Cadres » .

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

Cette période annuelle de décompte est fixée entre les arrêtés de paie du mois de mai de chaque année sauf cas particuliers traités de l'article 2 de l'Annexe I « Employés-Ouvriers », de l'article 2 de l'Annexe II « Agents de maîtrise et techniciens », de l'article 4 de l'Annexe III « Cadres » .

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

La période annuelle de décompte sert également à apprécier le contingent annuel d'heures supplémentaires.

Les salariées en état de grossesse déclaré bénéficieront, sur leur demande, d'une planification hebdomadaire de leur horaire de travail n'excédant pas leur base horaire contractuelle de travail effectif.

D'autre part, les salarié(e)s bénéficiant d'un mi-temps thérapeutique ne pourront en aucun cas effectuer un horaire hebdomadaire modulé.

5-3.1.2 Programmation indicative et délais de prévenance

Chaque établissement établit courant avril un programme annuel de modulation en fonction des prévisions d'activité. Cette programmation peut être effectuée de manière différenciée selon les services, les îlots, les équipes ou les salariés selon des calendriers individualisés.

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

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

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

5-3.1.3 Modalités de recours au travail temporaire

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

5-3.2 Calcul de la référence annuelle de travail.

La référence annuelle de travail est calculée en multipliant la référence hebdomadaire de travail effectif par le nombre de semaines travaillées dans l'année.

Le nombre de semaines travaillées est égal :

- au nombre de jours annuel constaté entre les deux arrêtés de paie tels que définis au 5-3.1.1 ci-dessus déduction faite :
- des jours de repos hebdomadaire légaux,
- des jours ouvrables de congés payés collectifs légaux et conventionnels acquis en début de période,

- des jours de repos supplémentaires tels que prévus, à l'article 4 de l'Annexe I « Employés-Ouvriers », de l'article 3 de l'Annexe II « Agents de maîtrise et techniciens », de l'article 4 de l'Annexe III « Cadres ».
- des jours fériés correspondant à des jours ouvrables,
- divisé par 6 jours ouvrables.

Pour les cadres concernés, la référence annuelle de travail, en jours, est égale à 214.
Ce forfait tient compte :

- des jours de repos hebdomadaire légaux,
- des jours ouvrables de congés payés collectifs légaux et conventionnels acquis en début de période,
- des jours de repos supplémentaires tels que prévus, à l'article 4 de l'Annexe III « Cadres » .
- des jours fériés correspondant à des jours ouvrables.

5-3.3 Calcul des indemnités de rupture

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

ARTICLE 5-4 Organisation du travail

5-4.1 Affichage des horaires de travail

Les horaires de travail doivent être affichés deux semaines avant leur prise d'effet.

5-4.2 Pauses

La durée du travail effectif est le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et doit se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à ses occupations personnelles.

Les interruptions du temps de travail telles que les pauses, les coupures, les temps de restauration,... sont pointées. Pendant celles-ci, le salarié n'est pas à la disposition de l'employeur et peut donc vaquer librement à ses occupations personnelles.

Tout travail d'une durée continue au moins égale à 4 heures donnera droit à une pause d'un quart d'heure.

Lorsque le travail sera effectué d'une façon continue pendant six heures, une pause de vingt minutes sera accordée.

Lorsque le travail sera effectué d'une façon continue pendant sept heures ou plus, une pause d'une demi-heure sera accordée.

Les salariés effectuant un horaire quotidien de travail continu inférieur à 4 heures bénéficieront, s'ils le souhaitent, d'une pause d'une durée de 9 minutes.

A l'exception de ce dernier alinéa, la pause doit se situer dans la plage médiane de la période de travail.

Les temps de pause s'inscrivant dans le temps de présence, au delà du temps de travail effectif, sont rémunérées forfaitairement sur la base de 5% de la rémunération des heures travaillées.

5-4.3 Repos

L'horaire de travail pourra être réparti sur trois, quatre, cinq ou six jours.

En cas de répartition de l'horaire d'un employé sur six jours, l'accord du salarié est nécessaire et il bénéficie de deux demi journées de repos en sus du repos dominical. Dans ce cas, le travail sera organisé en continu.

La durée du repos ininterrompu entre deux journées consécutives de travail ne sera pas inférieure à 12 heures.

Toutefois, pour les nécessités du service, la durée du repos ininterrompu pour les salariés amenés à participer à un inventaire pourra être exceptionnellement ramenée à 10 heures.

L'organisation du travail dans les magasins devra permettre l'octroi de deux jours de repos consécutifs, une semaine sur trois, pour les salariés qui le désirent.

Les salariés qui le souhaitent et qui relèvent du régime de modulation annuelle des horaires de travail bénéficieront, à leur choix, à l'occasion de la prise de leurs congés légaux par semaine entière, du positionnement de leur repos hebdomadaire, soit le samedi précédant leur départ, soit le lundi de la semaine de reprise.

En début de période annuelle de décompte, les droits à congés payés, congés d'ancienneté, repos supplémentaires, congé supplémentaire pour fractionnement,... de chaque salarié sont globalisés.

Ces journées sont prises par semaine entière soit par fraction de 6 jours ouvrables.

En cas de reliquat, le nombre de jours restant à prendre étant alors inférieur à 6, la prise de ce reliquat ne supprime pas le droit au jour de repos hebdomadaire mobile. En conséquence, cette situation ne peut se produire qu'une seule fois par période annuelle.

La récupération d'un jour férié, le repos décalé du dimanche travaillé, la prise d'un repos compensateur légal ou de remplacement, ne peut s'effectuer que sur un jour ouvré et ne peut en aucun cas se substituer au jour de repos hebdomadaire.

De même, la prise de 5 jours de congés d'ancienneté au cours d'une même semaine ne fait pas perdre le droit à repos hebdomadaire au titre de la semaine considérée.

5-4.4 Fin de la journée de travail

Dans les magasins dont l'heure de fermeture le samedi est fixée à 20 heures à la date d'application des dispositions de l'article 5-4 du présent Titre 5, un accord d'établissement pourra permettre une ouverture au delà de 20 heures le samedi.

L'organisation du travail dans les magasins devra permettre aux salariés qui le souhaitent de ne pas effectuer plus de trois nocturnes par semaine civile ou l'équivalent sur une plus longue durée. Cette disposition ne s'applique pas aux salariés ayant opté pour une organisation de leur horaire de travail en îlot et aux salariés à temps partiel ne relevant pas à titre principal du régime général de la Sécurité Sociale.

Sont considérés comme ayant fait une nocturne, les salariés qui ont travaillé au delà de 20h00.

5-4.5 Habillage/déshabillage

La Loi « Aubry II » du 19 janvier 2000 stipule :

« Lorsque le port d'une tenue de travail est imposé par des dispositions législatives ou réglementaires, par des clauses conventionnelles, le règlement intérieur ou le contrat de travail et que l'habillage et le

déshabillage doivent être réalisés dans l'entreprise ou sur le lieu de travail, le temps nécessaire aux opérations d'habillage et de déshabillage fait l'objet de contreparties ... ».

En conséquence, les employés de magasin et de Service Après Vente bénéficient au titre de chaque période de décompte annuel d'un forfait d'un jour ouvré sur la période de décompte annuel suivante. Ce jour peut être pris ou payé, au choix du salarié.

Cette journée leur sera créditée pour la première fois au jour de l'arrêt de paie du mois de mai 2001 au titre de la période juin 2000/mai 2001 et sera à prendre au cours de la période juin 2001/mai 2002.

Lorsque le salarié quitte l'entreprise ou est embauché en cours de période, ce forfait est ramené au prorata du nombre de mois civils entiers réellement travaillés et :

en cas de départ de l'entreprise en cours de période de décompte annuel, le reliquat éventuel est rémunéré à l'occasion du solde de tout compte,

en cas d'embauche en cours de période de décompte annuel, le prorata de jour acquis est rémunéré à l'issue de la période considérée.

En cas d'absence totale au cours de la période, ce forfait n'est pas dû.

Il est rappelé que le temps nécessaire aux opérations d'habillage et déshabillage n'est pas considéré comme du temps de travail effectif. Dans le cas contraire, cette disposition ne s'applique pas.

Cette disposition ne peut se cumuler avec une disposition de même nature d'origine légale ou conventionnelle instituant une compensation financière ou sous forme de repos. Si une telle disposition (légale ou conventionnelle) s'avérait plus favorable, elle se substituerait au forfait défini au présent article. »

5-4.6 Organisation de la Journée de Solidarité

Les présentes dispositions s'appliquent à compter du premier jour de l'arrêt de paie du mois de juin :

- ✓ Aux salariés en contrat à durée indéterminée présents à l'effectif au premier jour de la période de paie du mois de juin.
- ✓ Aux salariés titulaires d'un contrat à durée déterminée depuis au moins un an et présents à l'effectif au premier jour de la période de paie du mois de juin.

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

Ce compteur est automatiquement alimenté à partir du premier jour de l'arrêt de paie du mois de juin des heures effectuées au-delà de la base horaire contractuelle hebdomadaire, dans la limite d'une heure par semaine, jusqu'à atteindre un cinquième de l'horaire contractuelle hebdomadaire.

Pour les salariés dont la durée de travail est décomptée en jours, la journée de solidarité est réputée être la 1^{ère} journée travaillée de la période de référence.

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

En fin de période de décompte annuel, si le solde du compteur individuel « Journée de Solidarité » est inférieur à 1/5^{ème} de la base hebdomadaire contractuelle, cet écart sera déduit sur la paie du mois de juin suivant.

En cas de départ de l'entreprise, cet écart ne sera pas déduit du solde de tout compte versé au salarié.

Les salariés ayant été absents au moins dix mois de façon continue ou discontinue au cours de la période de référence sont dispensés d'effectuer la journée de solidarité.

Pour les salariés dont la base horaire hebdomadaire contractuelle est modifiée en cours de période, le nombre d'heures dues au titre de la « Journée de Solidarité » est calculé en fonction de la base horaire contractuelle au premier jour de la période de référence.

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

Le compteur individuel « Journée de Solidarité » des salariés dont le temps de travail est décompté en heures, sera automatiquement crédité au 1^{er} jour de la période de référence de 14.3% de 1/5^{ème} de la base hebdomadaire contractuelle (soit 1 heure pour une base 35 heures). »

Cette présente disposition est conclue pour une durée indéterminée. Elle prend effet à compter du premier jour de l'arrêté de paie du mois de juin 2008. Toutefois, en cas de modification apportée à la législation en vigueur, les parties conviennent de se rencontrer dans un délai de trois mois à compter de la date de ladite modification pour réviser et adapter en conséquence la présente disposition.

Les dispositions du présent article seraient purement et simplement annulées, si aucun accord ne pouvait intervenir postérieurement à l'entrée en vigueur de la Loi nouvelle.

ARTICLE 5-5 Repos dominical

Le repos hebdomadaire est assuré par la fermeture des établissements le dimanche.

Cette disposition ne s'applique pas aux dimanches pour lesquels les magasins ont obtenu une autorisation d'ouverture dans le cadre de l'article L. 3132-26 du Code du Travail. Dans ces cas, il sera fait appel à du personnel volontaire.

En sus de la majoration prévue par la Convention collective de Branche, le salarié bénéficiera d'un jour de repos compensateur (qui n'est pas considéré comme temps de travail effectif) qui pourra être, selon son choix, soit effectivement pris soit payé au taux normal avec la paie du mois considéré. Dans ce dernier cas, le salarié bénéficiera alors du décalage de son jour de repos hebdomadaire légal, lequel, par nature, ne donne pas lieu à rémunération.

Après consultation du Comité d'établissement, pour certaines activités caractérisées par la nécessité d'assurer une continuité du service dans les établissements centraux (informatique, logistique, sécurité, maintenance, assistance client, hot line), le travail pourra être organisé en équipe et en continu ou semi continu avec prise du jour de repos hebdomadaire par roulement.

Les dispositions du présent article s'appliquent au personnel relevant de la catégorie « Employés – ouvriers » et « Agents de maîtrise ».

En cas de travail d'un dimanche, les salariés de la catégorie « Cadres » relevant des niveaux 6 et 7 bénéficient d'une indemnité égale à 100% d'un vingt deuxième de leur salaire mensuel de base en cas de travail un dimanche.

ARTICLE 5-6 Jours fériés

Chaque salarié bénéficie chaque année du chômage collectif ou individuel de 6 jours fériés en sus du premier mai. Ces jours chômés ne sont pas considérés comme temps de travail effectif.

Seuls les salariés volontaires pourront travailler un 4^{ème} jour férié au cours d'une même année.

Le chômage de ces jours fériés n'entraîne, pour les salariés concernés, aucune réduction de leur rémunération mensuelle.

Les jours fériés au cours desquels le magasin sera ouvert à la clientèle seront déterminés en début de chaque semestre par le Directeur du magasin en tenant compte, dans la mesure du possible, des intentions d'ouverture de la concurrence et après consultation du Comité d'établissement.

Lors de cette consultation, les modalités d'organisation du travail relatives aux jours fériés travaillés seront définies et notamment les conditions dans lesquelles il sera fait appel, en priorité, à du personnel volontaire.

Il ne pourra être demandé au salarié travaillant un jour férié moins de quatre heures de travail effectif ce jour là.

Les jours fériés travaillés donneront lieu au choix du salarié :

soit au paiement des heures effectuées le jour férié, au taux horaire contractuel majoré de 50%, en sus de la rémunération mensuelle,

soit à un repos compensateur d'une durée égale au temps travaillé, dans les trois mois qui suivent, sans réduction de salaire. Ce repos pourra être positionné, pour les salariés qui le souhaitent, de telle sorte que sa combinaison avec un jour de repos hebdomadaire permette l'octroi d'un week-end du samedi matin au lundi soir.

Tout salarié qui en raison de la répartition de son horaire hebdomadaire voit coïncider un jour de repos hebdomadaire, en dehors du repos dominical ou de son jour de repos hebdomadaire lorsque celui-ci est fixé un autre jour que le dimanche, avec un jour férié chômé, bénéficie d'un jour de repos compensateur dans le cadre de son horaire habituel.

Ce repos compensateur doit être pris en accord avec le supérieur hiérarchique, dans le mois civil où se situe le jour férié considéré. Le salarié peut demander que ce repos compensateur soit accolé à son jour normal de repos hebdomadaire.

Ce repos compensateur n'est pas considéré comme temps de travail effectif. »

Les dispositions du présent article s'appliquent au personnel relevant de la catégorie « Employés – ouvriers » et « Agents de maîtrise ».

En cas de travail d'un jour férié, les salariés de la catégorie « Cadres » relevant des niveaux 6 et 7 bénéficient d'une indemnité égale à 50% d'un vingt deuxième de leur salaire mensuel de base en cas de travail un jour férié.

ARTICLE 5-7 Travail de nuit

PREAMBULE

Les salariés sont amenés à travailler de nuit notamment pour les raisons suivantes :

- réceptionner la marchandise ;
- assurer le respect de la sécurité alimentaire ;
- préparer les marchandises ou fabriquer les produits, notamment alimentaires ;
- approvisionner les rayons afin qu'ils soient prêts avant l'ouverture au public ;
- présenter le magasin conformément à la politique commerciale ;
- assurer l'ouverture au public et la fermeture du magasin dans des conditions optimales ;
- assurer l'accueil, la sécurité, le service et le passage en caisse de la clientèle ;
- réaliser les inventaires en dehors des périodes d'ouverture au public.

Certains d'entre eux sont considérés travailleurs de nuit s'ils remplissent les conditions définies par l'article L. 3122-31 du Code du travail.

Ce type de travail est justifié par la nécessité d'assurer la continuité de l'activité économique et commerciale des établissements.

Les dispositions retenues contribuent à prendre en compte les impératifs de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs de nuit (il est rappelé qu'ils bénéficient d'une surveillance médicale particulière) se traduisant notamment par l'attribution d'une contrepartie sous forme de repos compensateur. Celle-ci s'ajoute à la compensation salariale déjà prévue par les accords d'entreprise Carrefour qui est maintenue pour tous les salariés qu'ils bénéficient ou non de la qualification de travailleur de nuit.

5-7.1 Définition du travail de nuit

Constitue un travail de nuit tout travail effectué dans la plage horaire définie par la Convention collective de Branche (soit, au 1er mai 2002, tout travail effectué entre 21 heures et 6 heures).

5-7.2 Travail de nuit dans les établissements

Pour les raisons évoquées en préambule du présent accord, le travail de nuit est une nécessité pour les établissements des entreprises entrant dans le champ d'application du présent accord. L'accueil de la clientèle dans les magasins, notamment pour des raisons commerciales ou de sécurité, impose un travail important avant ouverture dont une grande partie ne peut s'effectuer que la nuit.

Comme également évoqué en préambule, le travail de nuit est justifié par la nécessité d'assurer la continuité de l'activité économique et commerciale des établissements.

Pour ces raisons le travail de nuit est en vigueur dans l'ensemble des établissements des entreprises entrant dans le champ d'application du présent accord.

Les parties conviennent également que le travail de nuit, pour les raisons évoquées précédemment, sera mis en place dans les établissements venant à ouvrir ou être acquis ultérieurement.

5-7.3 Majoration de salaire

Les heures travaillées entre 21 heures et 22 heures et celles travaillées entre 5 heures et 6 heures bénéficieront d'une majoration de 10% à compter du 1er juillet 2002.

Les heures travaillées entre 22 heures et 5 heures continueront à bénéficier des majorations prévues par les dispositions conventionnelles précédentes, à savoir :

- 30% de majoration pour les heures effectuées habituellement ou occasionnellement dans cette plage horaire,
- 60% de majoration si le travail occasionnel dans cette plage horaire est demandé le jour même de son exécution.

5-7.4 Travailleur de nuit - définition

Est travailleur de nuit tout salarié remplissant les conditions fixées par les articles L. 3122-31 et R. 3122-8 du Code du travail.

5-7.5 Travailleur de nuit – contrepartie au travail de nuit

En sus de la majoration de salaire pour travail de nuit, le salarié travailleur de nuit répondant à la définition de 5-7.4 ci-dessus, bénéficiera, à compter de la période de décompte annuel débutant le 20 mai 2002, d'une contrepartie sous forme de repos compensateur dans les conditions suivantes :

- 1 jour de repos compensateur à partir de 270 heures de travail de nuit réalisé au cours de la période de décompte annuel ;
- 1 jour de repos compensateur supplémentaire à partir de 540 heures de travail de nuit réalisé au cours de la période de décompte annuel (soit au total 2 jours de repos compensateur) ;

- 1 jour de repos compensateur supplémentaire au delà de 810 heures de travail de nuit réalisé au cours de la période de décompte annuel (soit au total 3 jours de repos compensateur) ;

Le repos compensateur est obligatoirement pris dans le mois civil suivant sa date d'acquisition. Ce repos compensateur sera planifié en accord avec le chef de service. Dans l'intérêt de la santé des salariés concernés, le repos compensateur devra être pris et ne pourra être transformé en indemnité.

5-7.6 Conditions de travail du travailleur de nuit

La durée quotidienne de travail de nuit ne pourra excéder 8 heures de travail effectif.

La durée hebdomadaire de travail effectif des travailleurs de nuit, calculée sur une période quelconque de 12 semaines consécutives ne peut dépasser 40 heures.

En cas de circonstances exceptionnelles, une dérogation à ces durées pourra être autorisée dans les conditions fixées par la loi.

Les travailleurs de nuit qui souhaitent occuper un poste de jour bénéficient d'une priorité d'emploi dans un poste de qualification équivalente.

Tout travailleur de nuit bénéficie, avant son affectation sur un poste de nuit et à intervalles réguliers d'une durée ne pouvant excéder six mois, d'une surveillance médicale particulière se traduisant par une visite médicale auprès du médecin du travail.

Lorsque l'état de santé du travailleur de nuit l'exige, il doit lui être proposé, à titre définitif ou temporaire, un transfert sur un poste de jour correspondant à sa qualification et aussi comparable que possible à l'emploi précédemment occupé.

La femme enceinte ou venant d'accoucher dont le poste de nuit est incompatible avec son état doit être affectée à un poste de jour.

D'autre part, la salariée enceinte ou venant d'accoucher bénéficie des dispositions de l'article 4-5 du Titre 4 de la convention collective d'entreprise Carrefour sur la protection de la maternité et l'éducation des enfants.

5-7.7 Prise en compte de l'exercice de responsabilités familiales ou sociales

En cas de recours au travail de nuit dans un établissement nouveau, ou en cas d'extension du travail de nuit à de nouvelles catégories de salariés, les établissements s'assureront que la répartition du travail des travailleurs de nuit demeure compatible avec leurs responsabilités familiales et sociales.

L'établissement concerné, s'assurera, que, lors de son affectation à un poste de nuit, le travailleur de nuit dispose d'un moyen de transport disponible au début et à la fin de son poste.

Lorsque le travail de nuit est incompatible avec des obligations familiales impérieuses, le salarié peut demander son affectation sur un poste de jour.

5-7.8 Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes – Accès à la formation professionnelle

L'embauche à un poste comprenant une période de travail de nuit ou la mutation d'un poste de travail de jour vers un poste de travail de nuit ou inversement ne peut faire l'objet d'aucune discrimination entre les femmes et les hommes.

Nul salarié ne pourra se voir refuser l'accès à une formation professionnelle continue en raison de son travail de nuit. Des mesures seront prises pour assurer au travailleur de nuit la réalisation de sa formation dans des conditions identiques à celle de ses collègues travaillant de jour.

5-7.9 Organisation des temps de pause

Les temps de pause sont organisés conformément aux dispositions de l'article 5-4 du présent Titre 5.

TITRE 6 – CLASSIFICATIONS DES EMPLOIS

ARTICLE 6-1 METHODOLOGIE UTILISEE	137
6-1.1 CRITERES DE CLASSIFICATION.....	137
6-1.2 NIVEAUX DE CLASSIFICATION.....	138
ARTICLE 6-2 POLY ACTIVITE ET EMPLOIS MULTIPLES	138
ARTICLE 6-3 PERIODE D'ACCUEIL DANS LA FONCTION	139
ARTICLE 6-4 CREATION DE NOUVELLES FONCTIONS	139
6-4.1 DANS LA FILIERE «VENTE».....	139
6-4.2 DANS LA FILIERE «SERVICE APRES-VENTE»	139
ARTICLE 6-5 CREATION D'UN ECHELON SUPPLEMENTAIRE	139
6-5.1 DEFINITION DE LA FONCTION.....	140
6-5.2 PRIME MENSUELLE ANIMATEUR DE VENTE	140
6-5.3 RETENUES EN CAS D'ABSENCE.....	141
ARTICLE 6-6 CLASSIFICATION	141
6-6.1 ACTIVITES COMMUNES (APPLICABLES A TOUTES LES FONCTIONS).....	141
6-6.2 CLASSEMENT DES EMPLOIS.....	141
ARTICLE 6-7 CREATION D'UN ECHELON C	141

TITRE 6 – CLASSIFICATIONS DES EMPLOIS

PREAMBULE

La mise en place de la nouvelle classification professionnelle répond à l'évolution de l'environnement et plus particulièrement à celle des métiers, rendue nécessaire par la mobilité des attentes des clients.

Cette classification professionnelle s'inscrit dans la démarche initiée par l'accord de branche du 30 mai 1997 tout en prenant en compte les spécificités de Carrefour.

Les partenaires sociaux signataires ont voulu construire une classification objective et claire, adaptable dans le temps, favorable au développement des salariés et stimulant la promotion interne.

Pour parvenir à ces objectifs, les partenaires sociaux, réunis au sein d'un groupe de réflexion paritaire spécialement constitué, ont procédé à l'analyse de toutes les fonctions recensées dans l'entreprise, et ont ensuite examiné chaque fonction à la lumière des critères de classification retenus par la profession. L'application de cette méthode pourra intervenir dans le futur, en cas d'évolution significative d'une fonction ou en cas de création d'une nouvelle fonction.

Les parties signataires conviennent que le classement des activités en neuf niveaux et par filières professionnelles permet une bonne lisibilité de l'ensemble et fait bien apparaître les évolutions professionnelles possibles, verticales ou transversales.

Elles conviennent également que le passage d'une filière à l'autre ainsi que la promotion au niveau supérieur dans la filière supposent la satisfaction de deux exigences : la vacance d'un poste et l'aptitude du salarié à occuper ce poste.

Dans ce cadre, afin de susciter éventuellement des candidatures parmi le personnel de l'établissement, la Direction fera connaître au personnel, chaque fois qu'il sera possible, les postes à pourvoir par voie de notes de service ou par voie d'affichage.

Le développement des aptitudes passe notamment par un investissement individuel et par l'accès à des formations. Carrefour s'engage, comme développé au Titre 7 de la convention collective d'entreprise Carrefour, à mettre à disposition du personnel des moyens de formation renforcés et à en faciliter l'accès.

ARTICLE 6-1 Méthodologie utilisée

6-1.1 Critères de classification

La classification de chaque fonction se fonde sur la technique des critères classants par la mise en œuvre de cinq critères qui se cumulent et se conjuguent :

Connaissances : ce critère mesure la somme des connaissances nécessaires pour exercer la fonction et en avoir la maîtrise.

Aptitude : elle mesure la capacité à réagir et à agir face aux situations rencontrées dans l'exercice de la fonction.

Relations : exigences de contact avec les acteurs internes de l'entreprise (collègues de travail, représentants du personnel) ou les acteurs externes à celle-ci (clients, fournisseurs, organismes extérieurs...).

Responsabilité : fait d'apporter dans l'exercice de la fonction une contribution aux performances de l'entreprise par des actions internes ou des actions externes (clients, fournisseurs...).

Autonomie : faculté d'effectuer des choix sur les actions et les moyens à mettre en œuvre pour l'exercice de l'activité en vue de réalisation d'objectifs.

6-1.2 Niveaux de classification

Les niveaux de classifications au nombre de neuf sont déterminés en fonction des critères classants définis à l'article 1er et schématiquement résumés ci-après :

Niveau 1 : exécution de travaux simples ne nécessitant pas de connaissances préalables particulières.

Niveau 2 : exécution de travaux impliquant un savoir-faire et la responsabilité d'appliquer des directives précises.

Niveau 3 : exécution de travaux qualifiés avec une part d'autonomie nécessitant une maîtrise professionnelle.

Niveau 4 : exécution de travaux hautement qualifiés avec la possibilité sous la responsabilité d'un supérieur hiérarchique de conduire des travaux d'exécution.

Niveau 5 : participation à la définition des programmes de travail et à la réalisation des objectifs de l'établissement.

Niveau 6 : élaboration des programmes de travail et choix des méthodes et procédés à partir d'objectifs et de moyens définis.

Niveau 7 : participation à l'élaboration des objectifs et à la réalisation de ceux-ci dans son unité (établissement, service).

Niveau 8 : responsabilité du choix des moyens et de la réalisation des objectifs.

Niveau 9 : participation à la définition de la politique de l'entreprise.

La filière employés et ouvriers s'étend du niveau 1 au niveau 4

La filière techniciens et agents de maîtrise comprend les niveaux 5 et 6 .

La filière cadres s'étend du niveau 7 au niveau 9

Le système permet :

- la promotion au niveau supérieur dans la filière.
- Le passage d'une filière à l'autre.

Le salarié est classé par rapport à la fonction occupée dans l'entreprise : pour tenir compte de la période d'accueil prévue à l'article 6-3 ci-après, les salariés des niveaux I à IV bénéficient d'un salaire minimum comportant deux échelons (A débutant, B confirmé).

ARTICLE 6-2 Poly Activité et emplois multiples

La poly activité est caractérisée par l'exécution habituelle par un même salarié de :

plusieurs fonctions de nature différente au sein d'un même secteur d'activité ou dans le cadre d'une même spécialité.

Dans le cas où le salarié est appelé à assurer de façon habituelle des fonctions de niveaux différents comportant des salaires différents, la rémunération de l'intéressé est calculée de la façon suivante :

Si le salarié est occupé dans la fonction la mieux rémunérée au moins 40 % du temps (ce calcul étant effectué par semaine), il perçoit le salaire correspondant à cette fonction ; dans le cas contraire, chaque heure de travail est rémunérée au tarif du niveau correspondant au travail effectué.

l'ensemble des travaux au sein d'un même secteur d'activité ou dans le cadre d'une même spécialité : dans ce cas, la poly-activité se matérialise par le classement dans le niveau adéquat après analyse complète de la fonction en utilisant la méthode de classification - en retenant pour chaque critère classant la note la plus élevée - lorsque les différentes fonctions repères tenues habituellement par le même salarié sont situées dans le même niveau.

ARTICLE 6-3 Période d'accueil dans la fonction

Tout salarié accédant à une fonction par embauche externe ou évolution interne, connaît une période d'acquisition progressive des compétences nécessaires à la fonction, dite « période d'accueil ».

La grille des salaires minima tient compte de cette période d'acquisition des compétences d'une durée, période d'essai comprise, de :

- 6 mois pour les fonctions classées dans les niveaux I et II ,
- 1 an pour les fonctions classées dans le niveau III ,
- 2 ans pour les fonctions classées dans le niveau IV .

Toutefois, les salariés promus à un niveau supérieur voient leur période d'accueil réduite de moitié et leur salaire maintenu s'il est supérieur à celui de la période d'accueil dans son nouveau niveau.

ARTICLE 6-4 Création de nouvelles fonctions

6-4.1 Dans la filière «Vente»

de l'article 11 de l'Annexe I « Employés-Ouvriers » de la convention collective d'entreprise sont créées :

- la fonction d'« Assistant(e) de fabrication », classée Niveau II (échelons A, B et C)
- la fonction d'« Assistant(e) spécialisé de vente », classée Niveau II (échelons A, B et C)

Les salariés occupant depuis 18 mois un emploi d'Assistant spécialisé de vente ou d'Assistant de fabrication bénéficieront d'une évolution au niveau II, échelon C.

Les dispositions du présent article sont applicables au 1er octobre 2005.

6-4.2 Dans la filière «Service après-vente»

de l'article 11 de l'Annexe I « Employés-Ouvriers » de la convention collective d'entreprise est créée :

- la fonction d'Animateur technique de l'antenne SAV / Magasin, classée Niveau IV, (échelons A et B).

Les dispositions du présent article sont applicables au 1er octobre 2005.

ARTICLE 6-5 Création d'un échelon supplémentaire

Dans la filière «Vente» de l'article 11 de l'Annexe I « Employés-Ouvriers » de la convention collective d'entreprise, est créé :

➤ un échelon supplémentaire « C » au Niveau IV de l'emploi animateur de vente, dans les conditions suivantes :

6-5.1 Définition de la fonction

Lorsqu'un salarié classé au niveau IV B depuis au moins 1 an a pu, dans le cadre de ses attributions, démontrer sur l'ensemble des tâches de son niveau une capacité supérieure au niveau d'exigence et est occupé à plus de 50 % de son temps (ce temps étant apprécié en moyenne sur l'année) à seconder et suppléer son supérieur hiérarchique, il peut être classé à l'échelon C du niveau IV et percevoir le salaire correspondant.

La fonction du niveau IV échelon C inclut l'exécution des tâches des fonctions et des échelons inférieurs.

Les salariés concernés par le présent article sont soumis aux dispositions de 6-6.1 du présent Titre 6 relatif aux activités communes applicables à toutes les fonctions.

Les salariés classés au niveau IV C bénéficient d'une partie variable mensuelle de rémunération.

6-5.2 Prime mensuelle Animateur de vente

La partie variable de la rémunération d'un montant maximum de 60 euros est calculée sur les résultats de chaque mois, elle est versée sur la paie du mois suivant le mois de référence. (Le paiement de la prime au titre du mois M est effectué sur le mois M+1).

Les critères retenus sont le chiffre d'affaires hors taxes et la marge commerciale issus du tableau de bord mensuel pour le ou les rayons d'affectation du salarié.

La méthodologie de calcul de la prime est la suivante :

- Si la prévision de chiffre d'affaires hors taxes du rayon d'affectation du salarié est atteinte en valeur, celui ci percevra une prime d'un montant brut de 30 € (trente euros).
- Si la prévision de marge commerciale du rayon d'affectation du salarié est atteinte en valeur, celui ci percevra une prime d'un montant brut de 30 € (trente euros).

Les montants de primes pour les salariés à temps complet peuvent être les suivants :

- 60 euros si les deux prévisions sont atteintes,
 - 30 euros, si une seule des prévisions est atteinte,
- Pas de prime si aucune des prévisions n'est atteinte.

Pour les salariés à temps partiel ces montants sont proratisés, par rapport à la base mensuelle contractuelle.

Si le salarié est affecté sur plusieurs rayons, le calcul s'effectuera de la façon suivante :

- Si la somme des prévisions de chiffre d'affaires hors taxes des rayons d'affectation du salarié est atteinte en valeur, celui ci percevra une prime d'un montant brut de 30 € (trente euros), pour une base temps complet.
- Si la somme des prévisions de marge commerciale des rayons d'affectation du salarié est atteinte en valeur, celui ci percevra une prime d'un montant brut de 30 € (trente euros), pour une base temps complet.

Cette prime variable ne rentre pas dans le salaire de référence des congés payés et des primes de vacances et de fin d'année.

Ce montant de prime sera revalorisé des augmentations générales de la grille de référence Carrefour, il ne sera pas revalorisé dans le cadre des augmentations liées à un rattrapage de grille.

6-5.3 Retenues en cas d'absence

En cas d'absence pour maladie, maladie professionnelle, hospitalisation, absence non rémunérée, accident de trajet ou accident de travail, la partie variable de rémunération est minorée d'un trentième par journée d'absence.

Le calcul des primes variables et des retenues pour absences s'effectue sur le même mois civil (Ex : la prime de janvier payée fin février, est calculée sur les résultats du mois de Janvier et éventuellement minorée en fonction des absences du 1er au 31 janvier)

Les dispositions du présent article sont applicables au 1er octobre 2005.

ARTICLE 6-6 Classification

6-6.1 Activités communes (applicables à toutes les fonctions)

Carrefour, de par son activité commerciale, est au service de ses clients.

Chaque salarié, par sa compétence, son attention, son amabilité et sa réactivité apporte le meilleur service possible. Il informe, renseigne et dirige efficacement ses interlocuteurs.

Professionnel, il respecte l'ensemble des normes, procédures et règles du métier qui lui ont été communiquées.

Accueillant, il conseille et informe le nouveau salarié dans ses premiers pas dans l'entreprise.

Respectueux de l'image de l'entreprise et de la collectivité, il assure la propreté, le rangement, l'entretien courant du matériel et de l'espace de travail qu'il est amené à utiliser.

Acteur, il participe à la lutte contre la démarque et à l'inventaire.

Attentif aux attentes et aux suggestions des clients, il informe sa hiérarchie et lui signale les éventuels dysfonctionnements.

Positif, il peut exceptionnellement être amené à mettre des produits en rayon ou aider le client lors de son passage en caisse (si cela ne constitue pas son activité principale).

6-6.2 Classement des emplois

Les fonctions sont décrites de manière non exhaustive. Elles comportent donc des activités non énumérées qui font néanmoins partie de l'exercice du métier.

Dans une filière déterminée, la fonction d'un niveau donné inclut l'exécution des tâches des fonctions des niveaux inférieurs.

ARTICLE 6-7 Création d'un échelon C

La Direction s'engage dans le cadre des réflexions sur les classifications, et au plus tard au 1^{er} avril 2011, à définir les modalités de mise en place d'un échelon 1C et d'un échelon 3C.

Pour les dispositions propres à chaque statut (employés, ouvriers/ agents de maîtrise et techniciens / cadres et assimilés) : se reporter aux annexes 1, 2 et 3.

TITRE 7 – FORMATION PROFESSIONNELLE

ARTICLE 7-1 PROJET GLOBAL DE FORMATION	145
7-1.1 PRINCIPE D'ELABORATION DU PROJET GLOBAL DE FORMATION	145
7-1.2 REUNION DE REFLEXION.....	145
7-1.3 LIVRET DE SUIVI DE LA FORMATION.....	145
ARTICLE 7-2 Co-INVESTISSEMENT FORMATION.....	145
7-2.1 DEFINITION.....	145
7-2.2 REUNION DE REFLEXION.....	145
ARTICLE 7-3 AVENANT DU 31 MARS 2000.....	145
7-3.1 PRINCIPES RELATIFS AU PROCESSUS DE FORMATION DES EMPLOYES.....	146
7-3.2 DECISIONS RELATIVES AU PROCESSUS DE FORMATION DES EMPLOYES.....	146
ARTICLE 7-4 AVENANT DU 28 MARS 2001.....	147
7-4.1 FORMATIONS OBLIGATOIRES AVANT LA PRISE DE POSTE.....	147
7-4.2 FORMATION AUX METIERS DE BOUCHE	148
7-4.3 REFERENTIEL FORMATION.....	148
7-4.2 TEST SUR LE DEVELOPPEMENT PERSONNEL	148
ARTICLE 7-5 DECLOISONNEMENT DU DIF	148

TITRE 7 – FORMATION PROFESSIONNELLE

PREAMBULE

La formation professionnelle constitue un investissement tant pour l'entreprise que pour le salarié qui en bénéficie.

Elle accompagne l'évolution des concepts et des métiers. Elle permet à l'entreprise d'apporter la prestation attendue par ses clients et aux salariés d'apprendre et de comprendre leur métier, de l'exercer avec professionnalisme.

Elle participe à l'amélioration de la connaissance générale des métiers de la distribution et demeure la base essentielle de la promotion professionnelle dans et hors l'entreprise.

Elle apporte aux salariés la crédibilité nécessaire pour porter le message de l'entreprise sur la qualité de ses produits et services.

Elle contribue à l'épanouissement de chacun en apportant des compétences, en donnant du sens à l'action quotidienne et en prenant en compte l'intérêt commun des clients, des salariés et de l'entreprise.

Elle se fixe les objectifs suivants :

- assurer la réussite de la prise d'un poste de travail,
- maîtriser le métier exercé,
- anticiper et adapter aux évolutions technologiques,
- préparer à l'évolution vers d'autres fonctions et métiers,
- différencier par la qualité.

La nouvelle classification des emplois, la redéfinition des compétences attendues, la réduction, l'aménagement et l'organisation du temps de travail, sont l'occasion de préciser les attentes conjointes de l'entreprise et des salariés en matière de formation professionnelle :

- actions avant la prise de poste,
- accompagnement dans le poste,
- actualisation et approfondissement dans la fonction et le métier,
- acquisition d'une expertise,
- autres développements personnels.

Les salariés doivent également considérer que leur implication personnelle est une condition indispensable à la réussite des actions de formation. Pour cela, ils doivent devenir de réels acteurs de leur propre développement.

Dans le cadre des principes énoncés ci-dessus, les parties signataires conviennent :

de bâtir un projet global de formation en y associant les partenaires sociaux et répertoriant celle à mettre en œuvre à tous les niveaux de la classification de l'entreprise pour servir de cadre à l'élaboration des plans annuels d'établissement,

de rechercher les modalités de mise en œuvre du co-investissement formation dans l'entreprise.

ARTICLE 7-1 Projet global de formation

7-1.1 Principe d'élaboration du projet global de formation

L'entreprise prépare un projet global de formation où est répertorié, à partir des processus et des méthodes de travail, par filière, fonction et métier, l'ensemble des formations prévues pour assurer le niveau de compétence nécessaire et préparer les parcours professionnels.

Ce projet est mis à jour en fonction de l'évolution des besoins et de l'environnement.

7-1.2 Réunion de réflexion

Le projet global de formation est, pour 1999, le thème retenu pour la réunion annuelle de réflexion prévue à l'article 2 du Titre 7 (de l'accord du 31 mars 1999) lequel fixe également la composition des délégations.

En raison de l'importance du thème retenu, plusieurs réunions pourront lui être consacré. Dans ce cas et suivant la spécificité du sujet évoqué, chaque délégation pourra être complétée ponctuellement par un salarié supplémentaire ayant une expérience reconnue sur le sujet.

Une réunion de préparation de deux journées à cette réflexion sera organisée à l'attention des délégations.

7-1.3 Livret de suivi de la formation

Un projet d'élaboration d'un « Livret individuel de Formation », sera l'un des thèmes des réunions de réflexion 1999.

Il pourra comprendre plusieurs parties et notamment :

- le rappel des principes de la formation,
- la tenue du livret (entretiens, mise à jour, ...)
- le relevé des différentes formations suivies par le salarié,
- ...

ARTICLE 7-2 Co-investissement formation

7-2.1 Définition

Dans le cadre du co-investissement formation, l'entreprise prend en charge tout ou partie du coût de la formation, le salarié acceptant pour sa part de suivre la formation totalement ou partiellement en dehors de son temps de travail.

Le co-investissement formation est utilisé notamment lorsque les formations envisagées :

apportent un réel développement personnel,

augmentent les chances de réussite de mobilité professionnelle dans et hors l'entreprise.

7-2.2 Réunion de réflexion

Le co-investissement formation constituera l'un des thèmes des réunions de réflexion 1999.

ARTICLE 7-3 Avenant du 31 mars 2000

A l'occasion de la négociation de l'Accord du 31 mars 1999, les parties signataires ont convenu dans le préambule du Titre 28 dudit accord de :

« bâtir un projet global de formation en y associant les partenaires sociaux et en répertoriant celle à mettre en œuvre à tous les niveaux de la classification de l'entreprise pour servir de cadre à l'élaboration des plans annuels d'établissement, rechercher les modalités de mise en œuvre du co-investissement formation dans l'entreprise. »

Le travail effectué au sein des réunions de réflexion sur la formation professionnelle des employés organisées depuis la signature de l'Accord a abouti à l'énoncé de principes forts sur la formation des employés et à la prise de décisions que les parties signataires conviennent de mettre en œuvre dès l'année 2001. Ces décisions, qui ne constituent qu'une première étape, seront prises en compte par les établissements dans le cadre de l'élaboration de leur Plan de formation 2001 présenté à leur Comité d'établissement en novembre/décembre 2000.

7-3.1 Principes relatifs au processus de formation des employés

Une formation de courte durée est dispensée à chaque employé avant sa prise de poste,

La période d'accueil de, 3 à 24 mois selon les niveaux, est obligatoirement mise à profit pour transmettre les compétences nécessaires à l'exercice du poste,

L'acquisition des compétences est progressive,

Une formation est dispensée avant un changement de métier ou de fonction,

Les formations sont de même nature quel que soit le contrat de travail du nouvel embauché,

Les employés sont informés des formations mises en place dans l'entreprise,

Un processus d'auto évaluation et de validation des compétences est mis en place,

L'établissement du plan de formation annuel tient compte des entretiens périodiques formalisés entre les managers métier et leurs employés,

Les formations dispensées sont qualifiantes,

Les formateurs ont les compétences pédagogiques et professionnelles requises,

Dans chaque établissement, une salle équipée est spécialement dédiée à la formation.

7-3.2 Décisions relatives au processus de formation des employés

- Distribution du livret « Bien connaître ma formation » à chaque employé.

Objectif : permettre à chaque employé d'identifier les réponses formation en fonction de sa qualification et de son expérience professionnelle. Connaître les principes de la formation chez Carrefour France. Suivre son application.

- Mise en place du livret « Parcours de formation employé »

Objectif : permettre au Manager de connaître les principes de la formation Carrefour France. Bâtir et suivre le plan de formation individualisé de chaque employé.

- Mise à disposition d'un référentiel formation sur support informatique accessible à l'ensemble des salariés, destiné à présenter les formations organisées par fonction et par métier.
- Création d'un parcours de formation en trois étapes.

Principe retenu :

Pour chaque filière, chaque niveau de classification, chaque métier, un parcours de formation prenant en compte le principe « la formation précède la prise de poste » est mis en œuvre.

Chacun de ces parcours comprend 3 étapes :

acquisition des compétences obligatoires avant la prise de poste
acquisition des compétences obligatoires après la prise de poste
actualisation et approfondissement des compétences.

Compte tenu de l'importance du chantier de mise en œuvre de ces parcours, et pour être en harmonie avec l'organisation des établissements, leur mise en place s'effectuera progressivement. En 2002 l'ensemble des formations retenues par la commission de réflexion sera disponible.

Ces formations seront ensuite planifiées dans le temps (plusieurs années) en fonction des évaluations des compétences.

Le travail entamé par les partenaires sociaux au sein de la Commission de réflexion « Formation employés » sera poursuivi sur l'année 2000. Seront notamment examinés à cette occasion les thèmes relatifs au :

processus d'évaluation
suite des formations Métiers
réflexion spécifique sur les métiers de bouche (boucherie, poissonnerie, boulangerie, pâtisserie, cafétéria)
formations en alternance
développement personnel
mise en œuvre du capital temps formation
co-investissement
...

ARTICLE 7-4 Avenant du 28 mars 2001

7-4.1 Formations obligatoires avant la prise de poste

Parmi les principes posés par l'avenant du 31 mars 2000 à l'accord d'entreprise Carrefour, il est indiqué qu' « une formation est dispensée à chaque employé avant sa prise de poste ».

Dans le cadre de ce principe les employés nouveaux embauchés ou nouveaux promus bénéficient obligatoirement des formations inscrites dans le parcours « fonction ».

Pour accompagner la mise en place des employés de Niveau 4 et leur permettre d'acquérir les compétences utiles avant leur prise de poste, des formations ont été fédérées sur 2 thèmes :

Initiation à l'animation d'équipe, d'une durée de deux fois une journée,
Comprendre l'organisation du travail, d'une durée d'une journée.

7-4.2 Formation aux métiers de bouche

La Commission de réflexion « Formation professionnelle » a examiné le thème de la formation aux métiers de bouche et a souhaité que Carrefour engage un test sur une formation diplômante.

A l'issue de ce test, et s'il est concluant, cette formation devrait être proposée majoritairement aux salariés de niveau 1 et 2 reconnus aptes et motivés pour travailler dans les métiers de la boucherie, de la boulangerie ou de la pâtisserie.

Cette formation devrait conduire les employés à l'obtention d'un certificat d'aptitude professionnelle.

Le test sera conduit en 2001 sur un métier après analyse des besoins des magasins dans les différents métiers.

7-4.3 Référentiel formation

Conformément au paragraphe 3 de l'article B de l'avenant du 31 mars 2000 à l'accord d'entreprise Carrefour, un référentiel formation par fonction et métier a été mis en place.

A partir de cette base de données, chaque Manager métier établi un parcours de formation personnalisé avec chacun des membres de son équipe en fonction des besoins.

Une édition de son parcours de formation personnalisé destiné à chaque salarié est incluse dans son livret « Bien conduire ma formation » et permet d'en effectuer le suivi.

Chaque Manager métier dispose des moyens nécessaires pour informer chacun de ses salariés sur son parcours de formation (fonction et métier).

7-4.2 Test sur le développement personnel

Conformément à l'avenant du 31 mars 2000 qui prévoit la recherche des modalités de mise en œuvre du co-investissement formation dans l'entreprise, un test dont les conditions de réalisation sont définies par la Commission formation est effectué courant 2001 dans 3 magasins.

ARTICLE 7-5 Décloisonnement du DIF

Afin de permettre à chaque salarié de développer son employabilité dans d'autres domaines que ceux de son métier d'origine ou de son poste actuel, la Direction s'engage à mettre en place une procédure offrant aux salariés la possibilité de suivre des formations dans leur métier mais aussi dans d'autres domaines de compétence.

La Direction s'engage également à optimiser les bonnes pratiques existantes pour rendre chaque salarié acteur dans la gestion de son DIF (panneau, entretien de professionnalisation, procédure détaillée d'accès au DIF ...).

Les domaines de formation proposés sont :

- Tous les thèmes « Orientation Client »
- Tous les thèmes « Bureautique »
- Tous les thèmes sur le Comportement
- Les formations autres Métiers que celui du métier du salarié

Les conditions d'accès aux formations sont les suivantes :

1. Choisir les formations dans le catalogue des parcours Carrefour Hypermarchés
2. Partager son choix avec sa hiérarchie lors de son SIPP / ECC (entretien de professionnalisation)
3. Contrôler sur la fiche pédagogique le public concerné par la formation
4. Valider avec son responsable les modalités logistiques du stage

Des dispositions complémentaires à durée déterminée sont également prévues au chapitre 2 " l'accès à la formation" du Titre 2 de l'accord d'entreprises sur l'Egalité professionnelle Hommes- Femmes (cf. page 230)

TITRE 8 – EMPLOI ET DISPOSITIONS SOCIETALES

ARTICLE 8-1 DISPOSITIONS RELATIVES AUX SALAIRES « SENIORS »	151
<i>DISPOSITIONS A DUREE INDETERMINEE</i>	151
8-1.1 <i>DEVELOPPEMENT PROFESSIONNEL</i>	151
8-1.2 <i>ORGANISATION DU TRAVAIL</i>	152
8-1.3 <i>REUNION DE REFLEXION SUR LA GESTION DES SALAIRES SENIORS</i>	154
<i>DISPOSITIONS A DUREE DETERMINEE (TEXTE NON CODIFIE)</i>	155
<i>ACCORD D'ENTREPRISES SUR LA GESTION DES SENIORS DANS L'ENTREPRISE DU 25 SEPTEMBRE 2009 APPLICABLE DU 1ER OCTOBRE 2009 JUSQU'AU 30 SEPTEMBRE 2012</i>	155
ARTICLE 8-2 FONDS DE SOLIDARITE CARREFOUR	175
8-2.1 <i>MONTANT DU FONDS DE SOLIDARITE CARREFOUR</i>	175
8-2.2 <i>BENEFICIAIRES DE L'INTERVENTION DU FONDS</i>	175
8-2.3 <i>DOMAINES D'INTERVENTION</i>	175
8-2.4 <i>ETUDE ET ACCEPTATION DES DOSSIERS</i>	175
8-2.5 <i>GESTION DU FONDS</i>	175
8-2.6 <i>REGLEMENT DU FONDS</i>	175
ARTICLE 8-3 LES TITRES RESTAURANT	176
8-3.1 <i>MAGASINS NE BENEFICIANT PAS DE TITRE RESTAURANT</i>	176
8-3.2 <i>MAGASINS BENEFICIANT DEJA DE TITRES RESTAURANT</i>	176
8-3.3 <i>MAGASINS BENEFICIANT D'UNE CANTINE</i>	176
TEXTES NON CODIFIES	177
- <i>REMISE SUR ACHATS</i>	178
- <i>AVANTAGES SALAIRES CARREFOUR</i>	180
ACCORDS A DUREE DETERMINEE	183
<i>EMPLOI DES TRAVAILLEURS HANDICAPES</i> :	184
<i>DIVERSITE ET COHESION SOCIALE</i>	211
<i>EGALITE PROFESSIONNELLE</i>	225
<i>NEGOCIATIONS ANNUELLES OBLIGATOIRES EMPLOYES 2010</i>	241