

NEGOCIATIONS ANNUELLES OBLIGATOIRES
Accord d'entreprises du 15 avril 2011

ENTRE

Les Sociétés CARREFOUR HYPERMARCHES S.A.S ; SOGARA France ; CARCOOP France ; GML France ; CARREFOUR Marchandises Internationales ; CARREFOUR Management ; CARREFOUR PARTENARIAT INTERNATIONAL, CARREFOUR IMPORT; CARREFOUR Formation Hypermarchés France ; CONTINENT 2001 ; S.N.S., LA CIOTAT Distribution, PERPIGNAN Distribution, RIOM Distribution, HYPARLO, représentées par Stéphane BURON, Directeur des Relations Sociales,



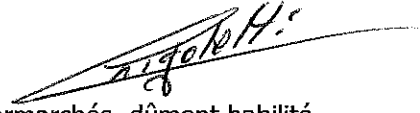
D'une part,

ET

Les Organisations syndicales ci-dessous désignées :

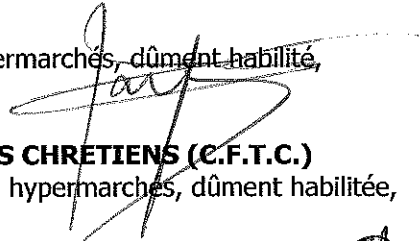
LA CONFEDERATION AUTONOME DU TRAVAIL (C.A.T.)

Représentée par M. François RIGOLETTI, Délégué national hypermarchés, dûment habilité,



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

Représentée par M. Serge CORFA, Délégué national hypermarchés, dûment habilité,

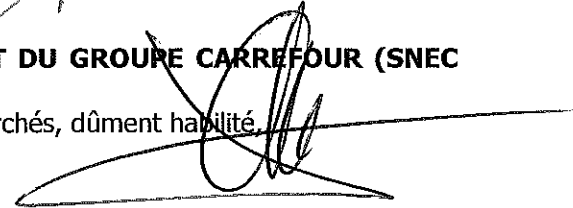


LA CONDERATION FRANCAISE DES TRAVAILLEURS CHRETIENS (C.F.T.C.)

Représentée par Melle Sylvie DEBRA, Déléguée nationale hypermarchés, dûment habilitée,

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

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

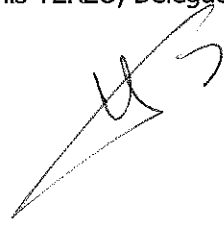


LA CONFEDERATION GENERALE DU TRAVAIL (C.G.T.)

Représentée par Mme Claudette MONTOYA, Déléguée nationale hypermarchés, dûment habilitée,

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

Représentée par M. André-Denis TERZO, Délégué national adjoint, dûment habilité,



D'autre part,

En préambule, il est rappelé que la négociation annuelle obligatoire prévue par les dispositions légales a fait l'objet de cinq réunions entre les délégations des Organisations syndicales et les représentants de la Direction de l'entreprise, les 11 février, 3, 17, 22 mars 2011 et 13 avril 2011.

Au cours de la réunion du 11 février 2011, la Direction a présenté conformément à la réglementation, des informations notamment sur la situation économique générale, les évolutions dans la distribution et un bilan complet en termes d'emploi, d'égalité entre les hommes et les femmes, d'organisation du travail, d'évolution des rémunérations et de durée du travail.

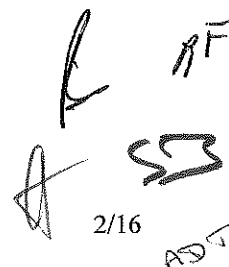
Par ailleurs, dans la continuité des actions menées les années précédentes, les parties entendent également se référer à la Convention Collective d'entreprises Carrefour, à l'accord relatif à l'égalité professionnelle Hommes-Femmes du 17 novembre 2008 dont l'un des objectifs consiste à garantir un niveau de rémunération équivalent entre les hommes et les femmes, à l'accord sur la diversité et la cohésion sociale du 23 juin 2008, à l'accord sur l'insertion des personnes handicapées du 11 février 2011 et à l'accord sur la gestion des seniors du 23 septembre 2009. L'ensemble de ces accords démontrent la volonté de l'entreprise et de ses partenaires sociaux d'améliorer le statut social de l'ensemble des salariés.

Afin de renforcer ces différentes mesures et à l'issue des négociations, il est convenu le présent accord d'entreprises.

Cet accord s'articule principalement autour des thèmes suivants, qui s'inscrivent dans le plan personnel constituant l'un des axes stratégiques de l'entreprise :

- l'augmentation de la grille salariale,
- le développement du pouvoir d'achat,
- le développement de l'employabilité,
- des mesures visant à mieux concilier vie familiale et vie professionnelle,
- le développement de la solidarité,
- l'amélioration des conditions de travail.

Il est rappelé que conformément à l'article 2-3 « codification des accords d'entreprises » de l'avenant de recodification à droit constant de la Convention Collective Carrefour du 17 mai 2010, il sera précisé pour chaque article du présent accord la codification correspondante des dispositions en question, au sein de la Convention Collective Carrefour.

Handwritten signatures and initials in the bottom right corner. There are four distinct marks: a large 'L' shape, the letters 'RF', a stylized signature, and the letters 'ADT'. The number '2/16' is written below the stylized signature.

ARTICLE 1 - AUGMENTATION DE LA GRILLE DE SALAIRES DE REFERENCE CARREFOUR

Codification du présent article dans la Convention Collective Carrefour :
Le présent article constituera l'article 2-1 « Grille de salaires » du titre 2 « Rémunérations » de la Convention Collective Carrefour. Il se substitue intégralement aux dispositions antérieures dans les conditions ci-dessous.

Article 1.1 : Grille de salaire au 1^{er} mars 2011

A compter du 1^{er} mars 2011, la Grille de Salaires de Référence Carrefour est augmentée de :

2%

Magasins à la grille de référence Carrefour

GRILLE DE SALAIRE (en €uro)

Au 01 Mars 2011

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	9,21	9,67	1 466,82	0 à 6 mois
I B	9,27	9,74	1 476,56	Dès le 7ème mois
II A	9,21	9,67	1 466,82	0 à 6 mois
II B	9,32	9,79	1 484,69	Dès le 7ème mois
III A	9,24	9,70	1 471,69	0 à 12 mois
III B	9,97	10,46	1 587,02	Après 1 an
IV A	10,34	10,86	1 647,12	0 à 2 ans
IV B	11,05	11,60	1 759,21	Après 2 ans
V	11,70	12,28	1 863,17	
III Vendeur de produits et services	8,54	8,96	1 359,61	
II C	9,54	10,01	1 518,80	En application des accords
IV C	11,26	11,82	1 793,33	du 24/02/2005

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

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

Article 1.3 : Rémunération du personnel d'encadrement :

Codification du présent article dans la Convention Collective Carrefour :

Le présent article constituera l'article 1-1 « salaires minima » de l'article 1 « rémunération du personnel d'encadrement » de l'annexe III – CADRES de la Convention Collective Carrefour. Il se substitue intégralement aux dispositions antérieures dans les conditions ci-dessous.

Salaires minima :

Chaque niveau est affecté d'un salaire mensuel minima.

Le salaire mensuel brut minimal des niveaux :

7 A : Stagiaires managers métier ou service

7 B : Managers métiers ou services

8 et + : Responsables et Experts

Est porté avec effet rétroactif au 1^{er} janvier 2011 à :

Niveau 7 A : 2 302€

Niveau 7 B : 2 483 €

Niveau 8 et + : 3 337 €

En prenant en compte l'application générale des salaires minima, la Direction s'engage à garantir à l'ensemble des cadres une augmentation minimale de salaire de 0,5% avec effet rétroactif au 1^{er} janvier 2011.

Article 2 - DEVELOPPER LE POUVOIR D'ACHAT

Depuis plusieurs années, la Direction de la société Carrefour Hypermarchés s'est engagée dans une démarche d'amélioration du pouvoir d'achat de ses collaborateurs.

A cet effet elle a mis en place un dispositif permettant aux salariés des sociétés relevant du champ d'application de la Convention Collective Carrefour, de bénéficier d'une remise sur les achats effectués dans différentes entités du groupe Carrefour.

Lors de sa mise en place, en 2003, cette remise d'un montant de 3%, était applicable aux achats effectués dans les hypermarchés intégrés, dans la limite d'un plafond total d'achats de 5 300 euros par année civile.

Le dispositif a été reconduit et amélioré chaque année, à l'occasion des négociations annuelles obligatoires successives. Ainsi, en 2004 la remise a été revalorisée à 5 %, puis à l'occasion des NAO 2009, la remise a été revalorisée à 7% sur l'ensemble des achats effectués dans les magasins hypermarchés et supermarchés intégrés, et en 2010, le plafond total d'achats a été porté à 10 000 euros par salarié bénéficiaire et par année civile.

Cette remise sur achats a par ailleurs été étendue selon certaines modalités en 2009 et 2010 à d'autres produits et services proposés par les entités suivantes du Groupe Carrefour :

- Carrefour Billetterie (achats de billetterie)
- Carrefour Voyages (achats de voyages)
- CARMA (contrats d'assurance)
- Carfuel (achats de fuel domestique)

Consciente de l'attachement de ses salariés à ce dispositif, la Direction et ses partenaires sociaux ont décidé, aux termes des NAO 2011, de revaloriser le taux de la remise sur achat à 10%.

Après négociation, les parties sont donc convenues des dispositions suivantes :

F AF
4/16
ADT

Article 2-1 : REMISE SUR ACHATS et AVANTAGES SALARIES

Codification du présent article dans la Convention Collective Carrefour :

Les parties conviennent de la création de l'article 8-4 intitulé « Remise sur achats et avantages salariés » du titre 8 « Emploi et dispositions sociétales » de la Convention Collective Carrefour.

Par conséquent, les dispositions de l'« article 2-1 : Remise sur achats » du présent accord se substituent :

- à l' « Article DEUX : DEVELOPPER LE POUVOIR D'ACHAT » de l'extrait de l'accord d'entreprises du 12 mars 2009 figurant dans la partie « textes non codifiés » du titre 8 « emploi et dispositions sociétales »
- au préambule et à l'article 2.1 « : Remise sur achats » de l'extrait de l'accord d'entreprises du 7 mai 2010 figurant dans la partie « textes non codifiés » du titre 8 « emploi et dispositions sociétales »,
- aux extraits des accords d'entreprises des 12 mars 2009 et 7 mai 2010 « AVANTAGES SALARIES CARREFOUR » figurant dans la partie « textes non codifiés » du titre 8 « emploi et dispositions sociétales ».

2-1.1 Remise sur achats

Codification du présent article dans la Convention Collective Carrefour :

Les parties conviennent de la création du paragraphe 8-4.1 « Remise sur achats » de l'article 8-4 intitulé « Remise sur achats et avantages salariés » du titre 8 « Emploi et dispositions sociétales » de la Convention Collective Carrefour

A compter du 1^{er} juillet 2011, le personnel relevant du champ d'application de la Convention Collective Carrefour et sous réserve d'avoir trois mois consécutifs d'ancienneté et d'être présent dans les effectifs au moment du bénéfice de l'avantage concerné, bénéficiera d'une remise de 10 % sur les achats effectués avec une Carte de paiement Pass dans un hypermarché Carrefour intégré ou un supermarché Carrefour Market intégré.

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

2-1.2 Avantages salariés

Codification du présent article dans la Convention Collective Carrefour :

Les parties conviennent de la création du paragraphe 8-4.2 « Avantages salariés » de l'article 8-4 intitulé « Remise sur achats et avantages salariés » du titre 8 « Emploi et dispositions sociétales » de la Convention Collective Carrefour

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

- Billetterie
- Voyages
- Fioul domestique
- Assurances.

B RF
5/16 SD
ADT

2-1.3 Plafond d'achats

Codification du présent article dans la Convention Collective Carrefour :

Les parties conviennent de la création du paragraphe 8-4.3 « Plafond d'achats » de l'article 8-4 intitulé « Remise sur achats et avantages salariés » du titre 8 « Emploi et dispositions sociétales » de la Convention Collective Carrefour

Le plafond d'achats est fixé à 10 000€ par année civile et par salarié bénéficiaire.

2-1.4 Facilité de paiement

Codification du présent article dans la Convention Collective Carrefour :

Les parties conviennent de la création du paragraphe 8-4.4 « Facilité de paiement » de l'article 8-4 intitulé « Remise sur achats et avantages salariés » du titre 8 « Emploi et dispositions sociétales » de la Convention Collective Carrefour

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

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

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

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

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

2-1.5 Tarif privilégié de la carte

Codification du présent article dans la Convention Collective Carrefour :

Les parties conviennent de la création du paragraphe 8-4.5 « Tarif privilégié de la carte » de l'article 8-4 intitulé « Remise sur achats et avantages salariés » du titre 8 « Emploi et dispositions sociétales » de la Convention Collective Carrefour

Le personnel des sociétés relevant du champ d'application de la Convention Collective Carrefour bénéficiera de la gratuité de la cotisation annuelle de la Carte Pass Universelle Master Card classique ainsi que de la gratuité de la seconde carte libellée au nom de son conjoint. Par ailleurs, le montant de la Carte Pass Universelle Mastercard Gold est ramené à 36€ pour l'année 2011. La Direction s'engage sur le principe d'un tarif privilégié pour une durée illimitée.

2-1.6 Non substitution à un élément de salaire

Codification du présent article dans la Convention Collective Carrefour :

Les parties conviennent de la création du paragraphe 8-4.6 « Non substitution à un élément de salaire » de l'article 8-4 intitulé « Remise sur achats et avantages salariés » du titre 8 « Emploi et dispositions sociétales » de la Convention Collective Carrefour

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

RF
SIB
6/16
ADT

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

Article 2-2 : AIDE AU PASSAGE A TEMPS PARTIEL DES SALARIES A TEMPS COMPLET AGES DE 54 ANS ET PLUS

Codification du présent article dans la Convention Collective Carrefour :

Le présent article se substitue intégralement aux dispositions figurant à l'article 4.1.5 « aide au passage à temps partiel des salariés à temps complet âgés de 54 ans et plus » du chapitre 4.1 « L'aménagement des horaires de travail » de l'accord d'entreprises sur la gestion des seniors dans l'entreprise du 25/09/2009 (figurant dans la partie « Dispositions à durée déterminée - texte non codifié » du Titre 8 de la Convention Collective Carrefour).

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

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

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

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

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

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

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

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

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

-32 h : prime annuelle de 788 € bruts
-28 h : prime annuelle de 1575 € bruts
-25h : prime annuelle de 2362 € bruts
-21h : prime annuelle de 3150 € bruts

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

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

- 32 h : prime annuelle de 520 € bruts
- 28 h : prime annuelle de 1 040 € bruts

RF
AD
7/16
AD

- 25h : prime annuelle de 1 560 € bruts

- 21h : prime annuelle de 2 080 € bruts

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

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

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

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

Article 2-4 : REDUCTION DU CONTRAT HEBDOMADAIRE POUR LES SALARIES A TEMPS PARTIEL AGES DE 54 ANS ET PLUS ET DONT L'HORAIRE CONTRACTUEL EST AU MOINS EGAL A 30 HEURES.

Codification du présent article dans la Convention Collective Carrefour :

Le présent article se substitue intégralement aux dispositions figurant à l'article 4.1.6 « Réduction du contrat horaire hebdomadaire pour les salariés à temps partiel âgés de 54 ans et plus dont l'horaire contractuel est au moins égal à 30 heures » du chapitre 4.1 « L'aménagement des horaires de travail » de l'accord d'entreprises sur la gestion des seniors dans l'entreprise du 25/09/2009 (figurant dans la partie « Dispositions à durée déterminée - texte non codifié » du Titre 8 de la Convention Collective Carrefour).

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

Les salariés qui optent pour une réduction de leur horaire hebdomadaire à 25 heures ou à 21 heures bénéficieront du paiement d'une prime forfaitaire annuelle d'un montant de 225 euros bruts par heure de réduction, la première année d'attribution et ce afin de tenir compte de la réduction de salaire corrélative à cette réduction de temps de travail.

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

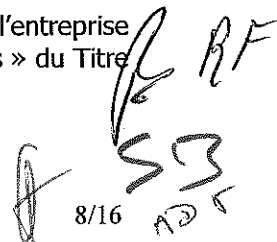
Pour les années suivantes, la prime forfaitaire annuelle sera d'un montant de 149 euros bruts par heure de réduction.

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

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

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

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

Handwritten signature and initials, including 'RF' and 'AD'.

Article 2-5 : SUPPLEMENT D'INTERESSEMENT

Codification du présent article dans la Convention Collective Carrefour :

Le présent article complète les dispositions figurant dans la partie « Accords à durée déterminée – textes non codifiés » paragraphe « intéressement collectif » du titre 2 « Rémunération » de la Convention Collective Carrefour.

Afin de récompenser les efforts effectués par l'ensemble des salariés de l'entreprise pour mener à bien la transformation des hypermarchés Carrefour, la Direction a proposé aux partenaires sociaux le versement d'un supplément d'intéressement au titre du 2^{ème} semestre 2010.

Conformément à la loi n°2008-1258 du 3 décembre 2008, le supplément d'intéressement s'élève à **12.120.000 € brut** (douze millions cent vingt mille euros brut).

Ce montant s'entend d'un montant brut, c'est-à-dire avant précompte de la CSG et de la CRDS au titre des revenus d'activité dues par chacun des salariés.

- MODALITES D'ATTRIBUTION DU SUPPLEMENT D'INTERESSEMENT:

Le montant du supplément d'intéressement pour le 2^{ème} semestre 2010 est réparti entre les salariés bénéficiaires de l'intéressement du second semestre 2010 dans les conditions définies par l'avenant du 29 mars 2010 à l'accord d'intéressement du 23 juin 2008 au titre premier « CRITERES ET MODALITES SERVANT AU CALCUL DE L'INTERESSEMENT COLLECTIF » - article 1.1 « MODALITES, CALCUL ET REPARTITION » - paragraphe II.1.3 « MODALITES DE CALCUL DE L'INTERESSEMENT ».

- PRISE EN COMPTE DU SUPPLEMENT D'INTERESSEMENT POUR LA VERIFICATION DES REGLES DE PLAFONNEMENT

Les dispositions de l'avenant du 29 mars 2010 à l'accord d'intéressement du 23 juin 2008 du titre premier « CRITERES ET MODALITES SERVANT AU CALCUL DE L'INTERESSEMENT COLLECTIF » - article 1.1 « MODALITES, CALCUL ET REPARTITION » - paragraphe II.2 « PLAFONNEMENT DE L'INTERESSEMENT » s'appliquent de plein droit au supplément d'intéressement.

Article 3 - DEVELOPPER L'EMPLOYABILITE

Article 3-1 : EVOLUPRO

Considérant la diversité culturelle et ethnique de son personnel comme une richesse, Carrefour s'est engagé à lutter efficacement contre toutes les formes d'inégalité et d'intolérance à toutes les étapes du parcours professionnel des collaborateurs de l'entreprise.

Cet engagement s'est notamment concrétisé par la signature de la Charte de la Diversité (2004) et la conclusion d'un Accord sur l'égalité des chances (2008).

Cette démarche a consisté à rendre les collaborateurs plus autonomes dans des situations de vie courante et de vie professionnelle et à mieux les intégrer dans la société par le biais d'une formation destinée à améliorer la maîtrise de la langue française et donc leur professionnalisme.

Depuis 2008, date de mise en place de cette formation, 49 magasins soit 457 salariés ont bénéficié de ce dispositif.

Codification du présent article dans la Convention Collective Carrefour :

RF
AD
9/16

Le présent article se substitue intégralement et dans les conditions ci-dessous aux dispositions figurant dans « négociations annuelles obligatoires employés 2010 – extrait de l'accord d'entreprises du 7 mai 2010 Evolupro » de la partie « ACCORDS A DUREE DETERMINEE » du titre 8 « Emploi et dispositions sociétales » de la Convention Collective Carrefour.

La Direction s'engage à reconduire cette formation linguistique pour l'année 2011 dans 60 établissements.

Cette formation est toujours basée sur le volontariat des collaborateurs.

La session de formation 2011 débutera au 4^{ème} trimestre 2011 pour se terminer au 2^{ème} trimestre 2012 soit une durée de 182 heures à raison d'une journée par semaine.

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

- Une formation rémunérée qui s'effectuera pendant le temps de travail,
- Les frais de déplacement et de repas pris en charge par l'entreprise dans le respect de la procédure de déplacement de l'entreprise,
- Un lieu de formation en dehors des magasins. »

Article 3-2 – DIF et CQP

Dans une réelle volonté de permettre à chaque salarié de développer son employabilité, la Direction s'engage à mettre en place le CQP (Certificat de Qualification Professionnelle) et à renforcer les actions menées dans le cadre du décloisonnement du DIF.

3-2.1 DIF

Codification du présent article dans la Convention Collective Carrefour :

Le présent article complète les dispositions de l'article 7-5 « Décloisonnement du DIF » du Titre 7 « Formation professionnelle » de la Convention Collective Carrefour.

Afin de s'assurer que chacun puisse être acteur de la gestion de son DIF, la Direction s'engage à renforcer la communication auprès de tous les salariés et de tous les acteurs de la formation.

Au-delà de l'optimisation des bonnes pratiques existantes, la Direction propose :

- la mise en place de nouveaux supports de communication (journées portes ouvertes Formation, affichage sur les panneaux d'information des formations éligibles au titre du DIF...)
- une mise à disposition des magasins des fiches descriptives des stages facilitant le décloisonnement du DIF.

3-2.2 CQP

Codification du présent article dans la Convention Collective Carrefour :

Les parties conviennent de la mise en place de l'article 7-6 « Certificat de qualification professionnelle » du Titre 7 « Formation professionnelle » de la Convention Collective Carrefour.

La Direction s'engage à mettre en place courant 2011 des certificats de qualification professionnelle (CQP) afin de développer l'employabilité de ses collaborateurs au travers de parcours de formation qualifiants et reconnus au sein de notre branche d'activité.

Le Certificat de Qualification Professionnelle (CQP) a été créé par la branche professionnelle du commerce à prédominance alimentaire et est délivré par le CPNE. La démarche CQP permet de certifier des compétences acquises par la formation dispensée.

Handwritten signatures and initials:
B RF
SD
AD T
10/16

Pour les salariés nouvellement embauchés, le CQP peut s'obtenir par les contrats de professionnalisation.

Dans un premier temps la démarche sera lancée sur le CQP « employé de commerce ».

Article 3-3 – LES SALARIES DECLARES INAPTES A LA POLYACTIVITE

Codification du présent article dans la Convention Collective Carrefour :

Les parties conviennent de la mise en place du paragraphe 5-2.5 « Les salariés déclarés inaptes à la polyactivité » dans l'article 5-2 « Temps complet choisi » du Titre 5 « Durée organisation du travail » de la Convention Collective Carrefour.

Tout salarié déclaré par le médecin du travail inapte à exercer la polyactivité sera prioritaire pour bénéficier d'un poste à temps complet conformément aux dispositions du paragraphe 5-2.4 de la Convention Collective Carrefour.

Tout salarié concerné par un avis d'inaptitude à exercer la polyactivité se verra proposer un dispositif de formation lui permettant d'occuper un emploi à temps complet en fonction des postes disponibles.

Article 3-4 – ECHELONS IC ET IIIC

Les hypermarchés ont connu un certain nombre de changements d'organisation et de process sur ces deux dernières années. Ces changements ont eu pour incidence de ralentir l'avancement des réflexions menées sur le thème de la mise à jour des classifications.

La Direction renouvelle son engagement d'aboutir à une définition des échelons IC et IIIC dans le cadre de la négociation des classifications. La création de ces échelons doit notamment permettre de donner de nouvelles opportunités d'évolution pour les employés de niveau I, II et III.

Elle s'engage à ce titre à présenter aux partenaires sociaux les modalités de mise en place de ces échelons avant le 30 septembre 2011.

Article 4 - MESURES VISANT A MIEUX CONCILIER VIE FAMILIALE ET VIE PROFESSIONNELLE

Article 4-1 - DISPOSITIF D'ACCOMPAGNEMENT A LA MOBILITE

Codification du présent article dans la Convention Collective Carrefour :

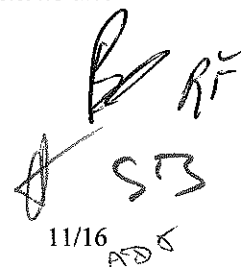
Les parties conviennent de la création d'un paragraphe 8-6.1 « Dispositif d'accompagnement à la mobilité » et d'un article 8-6 intitulé « Mesures visant à mieux concilier vie familiale et vie professionnelle » du titre 8 « Emploi et dispositions sociétales » de la Convention Collective Carrefour, comprenant les dispositions suivantes :

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

Dans ce cadre seront favorisées les mutations entre magasins.

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

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


11/16
AFD

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

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

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

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

Article 4-2 - ABSENCES PARENTALES

Codification du présent article dans la Convention Collective Carrefour :

Le présent article constituera l'article 4-3 « Absences parentales » du titre 4 – « congés payés et absences » de la Convention Collective Carrefour. Il se substitue intégralement à toute disposition antérieure portant sur le même objet.

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

Le salarié pourra s'absenter sans perte de salaire pour tout ou partie de ses droits, si l'état de santé de l'enfant le justifie et sous réserve de produire un certificat médical le prévoyant expressément, ceci dans la limite des six ou neuf jours prévus par le paragraphe précédent.

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

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

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

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

Article 4-3 AUTORISATION D'ABSENCES POUR VISITES PRÉNATALES

Codification du présent article dans la Convention Collective Carrefour :

Les parties conviennent de la création d'un paragraphe 4-5.3 « Autorisation d'absences pour visites prénatales » de l'article 4-5 intitulé « Protection de la maternité et éducation des enfants » du titre 4 « Congés payés et absences » de la Convention Collective Carrefour, comprenant les dispositions suivantes :

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

12/16
AD
RF

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

La valorisation de cette absence correspondra à :

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

Article 4-4 PRISE EN COMPTE DES CONTRAINTES FAMILIALES DANS LE POSITIONNEMENT DES CONGES

Codification du présent article dans la Convention Collective Carrefour :

Les parties conviennent de la création d'un paragraphe 4-1.3 « Prise en compte des contraintes familiales dans le positionnement des congés » de l'article 4-1 intitulé « Congés payés et jours de repos supplémentaires » du titre 4 « Congés payés et absences » de la Convention Collective Carrefour, comprenant les dispositions suivantes :

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

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

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

Article 5 - DEVELOPPER LA SOLIDARITE

Codification du présent article dans la Convention Collective Carrefour :

Le présent article constituera l'article 8-2.1 « Montant du Fonds de solidarité Carrefour ». Il se substitue intégralement à toute disposition antérieure portant sur le même objet.

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

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

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

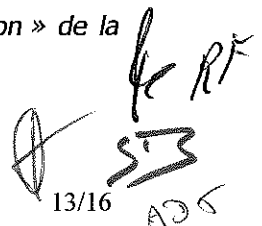
Sont considérés comme effets de catastrophes naturelles, les dommages matériels directs ayant pour cause déterminante l'intensité anormale d'un agent naturel.

ARTICLE 6 - DISPOSITIONS CONVENTIONNELLES

Article 6-1 : Prime de Vacances

Codification du présent article dans la Convention Collective Carrefour :

Le présent article complète l'article 2-2.1 « Prime de vacances » du titre 2 « Rémunération » de la Convention Collective Carrefour.

Handwritten signatures and initials, including 'RF', 'SIS', and 'ADS'.

La Direction s'engage sur l'année 2011 à renégocier avec les partenaires sociaux les modalités de la prime de vacances pour application en 2012. Cette négociation aura pour objet d'améliorer cette prime en la complétant par une partie variable de rémunération.

ARTICLE 7 : AMELIORER LES CONDITIONS DE TRAVAIL

Article 7-1 : LA COMMISSION NATIONALE SANTE ET SECURITE AU TRAVAIL

La Commission Nationale Santé et Sécurité au Travail a été créée en 2007 et a été pérennisée par l'accord de droit syndical en date du 8 janvier 2009.

A l'occasion de la renégociation de l'accord de droit syndical avant la fin de l'année 2011, la Direction s'engage à renforcer les attributions et les moyens de la Commission Nationale Santé et Sécurité au Travail.

Article 7-2 : LA PREVENTION DES RISQUES

En 2008 et en 2010, des diagnostics réalisés par le cabinet Stimulus ont permis de mesurer et d'identifier les facteurs de stress au sein de l'entreprise. Ces diagnostics ont fait l'objet de restitutions auprès des CHSCT des magasins concernés mais aussi auprès de la CNSST.

La Direction s'engage à poursuivre sa démarche en la matière par la négociation d'un accord sur la prévention des risques psycho-sociaux avant la fin de l'année 2011.

ARTICLE 8 : AGENDA SOCIAL 2011

Dans le cadre du dialogue social, la Direction s'engage à ouvrir sur l'année 2011 des négociations sur les thèmes suivants :

- Intéressement collectif pour les années 2011- 2012-2013,
- Rémunération des Vendeurs de produits et de services,
- Diversité et cohésion sociale,
- Egalité des chances,
- Harmonisation caisses de retraite
- Droit syndical
- Prime de vacances
- Prévention des risques psychosociaux.

ARTICLE 9 : DISPOSITIONS FINALES

Article 9-1 : Conditions de validité de l'accord

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

Article 9-2 : Durée de l'accord

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

14/16
A.D.F.

Article 9-3 : Date d'entrée en application

Le présent accord prend effet à la date de signature sauf dispositions particulières précisées dans l'accord.

Article 9-4 : Révision

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

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

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

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

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

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

Article 9-5 : Dénonciation

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

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

Article 9-6 : Adhésion

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

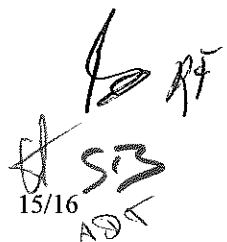
Cette adhésion devra être notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception aux signataires du présent accord et fera l'objet d'un dépôt par la Direction selon les mêmes modalités de dépôt que le présent accord.

Article 9-7 : Dépôt et publicité

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

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

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

Handwritten signatures and initials in the bottom right corner, including a large signature, the initials 'SIB', and the date '15/16'.

A Evry, le 15 avril 2011

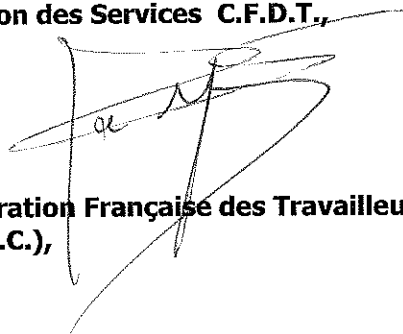
Pour la Direction



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



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



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

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



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

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

