

NEGOCIATIONS ANNUELLES OBLIGATOIRES
Accord du 01 mars 2020

ENTRE

Les sociétés CARREFOUR HYPERMARCHES S.A.S, CARREFOUR MARCHANDISES INTERNATIONALES SAS, CARREFOUR MANAGEMENT SAS, CARREFOUR PARTENARIAT INTERNATIONAL SAS, CARREFOUR IMPORT SAS, CENTRE DE FORMATION ET DE COMPETENCES SAS, représentées par Marie-Hélène CHAVIGNY, Directrice des Ressources Humaines.

D'une part,
ET

Les organisations syndicales ci-dessous désignées :

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

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

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

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

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

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

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

Représentée par M. Dominique MOUALEK, Délégué syndical national hypermarchés, dûment habilité,

D'autre part,

Les représentants de la Direction de l'entreprise et les Délégations des Organisations Syndicales se sont réunis les 14 janvier, 28 janvier et 11 février 2020 afin d'aborder les différents thèmes de la négociation annuelle obligatoire prévue par les articles L. 2242-15, et suivants du code du travail dont :

- La rémunération
- Le temps de travail

Il est ici rappelé que le thème du partage de la valeur ajoutée fait l'objet d'accords spécifiques portant d'une part sur l'intéressement, d'autre part sur la participation, le PEG et le PERCO Groupe France.

Les mesures visant à supprimer les écarts de rémunération et les différences de déroulement de carrière entre les Femmes et les Hommes et le suivi de leur mise en œuvre font l'objet d'un accord spécifique en cours de négociation au niveau du groupe Carrefour.

Au cours de la première réunion du 14 janvier 2020, la Direction a présenté, conformément à la réglementation, des informations portant notamment sur la situation économique générale, les évolutions dans le secteur de la grande distribution ainsi qu'un bilan complet en termes d'emploi, d'égalité entre les femmes et les hommes, d'organisation du travail, d'évolution des rémunérations et de durée du travail. Au cours de la deuxième réunion du 28 janvier 2020, la Direction a présenté les données économiques.

En dépit d'un contexte social particulièrement difficile et d'un contexte économique toujours défavorable, la Direction a souhaité rappeler cette année encore l'importance du dialogue social. L'entreprise étant dans une période de transition et de transformation, il est indispensable de développer une communication sociale sur l'ensemble des projets afin de donner de la visibilité aux différents acteurs. C'est la raison pour laquelle ces négociations ont été axées, cette année encore, sur le renforcement du dialogue social et les moyens permettant d'accompagner des parties prenantes sur les différents projets de transformation.

Par ailleurs, la Direction, consciente de la difficulté des contextes économiques et sociaux actuels et au vu des principales revendications des organisations syndicales représentatives dans l'entreprise, a centré ses propositions sur des mesures principalement axées sur le pouvoir d'achat, ainsi que sur des mesures catégorielles, mais également des mesures permettant de favoriser le dialogue social et l'équilibre vie privée/vie professionnelle.

Ces principales mesures ont été discutées lors de la réunion du 11 février 2020.

Les partenaires sociaux ont accueilli favorablement ces thèmes tout en rappelant leur attachement au pouvoir d'achat des salariés dans un contexte économique difficile.

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

 MHC
SC

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

Article 1 : Grille de salaire au 1^{er} janvier 2020 :

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

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

La grille de salaire brut de référence Carrefour est revalorisée dans les conditions ci-après avec une date d'application pour tous les niveaux à compter du 1^{er} janvier 2020 :

Magasins à la grille de référence Carrefour				
GRILLE DE SALAIRE (en €uro)				
Au 1er janvier 2020				
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	10,292	10,81	1 639,04	0 à 4 mois
I B	10,342	10,86	1 647,00	Dès le 5ème mois
II A	10,292	10,81	1 639,04	0 à 4 mois
II B	10,425	10,95	1 660,22	Dès le 5ème mois
III A	10,372	10,89	1 651,78	0 à 6 mois
III B	11,123	11,68	1 771,38	Dès le 7ème mois
IV A	11,408	11,98	1 816,76	0 à 1 ans
IV B	12,274	12,89	1 954,68	Après 1 an
V	13,005	13,66	2 071,09	
II Assistant commercial	10,753	11,29	1 712,46	En application de l'accord du 25 mars 2013
III Vendeur de produits et services	10,425	10,95	1 660,22	En application de l'accord du 23 décembre 2015
I C	10,425	10,95	1 660,22	En application de l'accord du 25 mars 2013
II C	10,624	11,16	1 691,91	En application de l'accord du 24 février 2005 et de l'accord du 1er mars 2017
III C	11,324	11,89	1 803,39	En application de l'accord du 1er mars 2017
IV C	12,496	13,12	1 990,03	En application de l'accord du 24 février 2005
IIIC Technicien Fabrication	11,546	12,12	1 838,74	En application de l'accord du 15 février 2012 et du 27 février 2014

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

MHC
SL

Article 2 : Rémunération du personnel d'encadrement :

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

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

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

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

est revalorisé avec effet rétroactif au 1^{er} janvier 2020, à :

- Niveau 7 A : 2 577 euros
- Niveau 7 B : 2 767 euros
- Niveau 8 et + : 3 718 euros

Conformément aux dispositions précitées, la Direction s'engage pour l'année 2020 à garantir à l'ensemble des cadres de niveau 7 et de niveau 8 une augmentation minimale du salaire de base de 0,40%, (incluant, le cas échéant, l'augmentation liée à la revalorisation de la grille), avec effet rétroactif au 1^{er} janvier 2020.

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

Codification du présent article dans la Convention Collective Carrefour :

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

Le montant du plafond de complément de prime de vacances est revalorisé de 1,6%, ce qui correspond à un montant de 1 641 euros bruts en 2020.

MHC

SC

TITRE 2 – MESURES CATEGORIELLES

Article 1 : Echelon C pour les métiers de niveaux 3 B

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

Les dispositions ci-dessous seront codifiées à l'article 6-5.5 «Création d'un échelon « C » au niveau 3» sous l'article 6-5 « Création d'un échelon supplémentaire » dans le Titre 6 « Classification des emplois » de la Convention Collective d'Entreprise Carrefour et sera modifié comme suit :

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

Afin de reconnaître la fidélité et la qualité de travail accompli, notamment dans le niveau technique et la capacité à transmettre son savoir, les parties ont convenu de faire bénéficier de l'échelon C les salariés du niveau IIIB, dans le mois suivant la date anniversaire de leurs 20 ans d'ancienneté.

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

Les dispositions du présent article sont applicables au 1^{er} juin 2020.

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

Article 2 : Mesure d'accompagnement des fins de carrière

Lors de ces NAO 2020, la Direction s'est engagée à revaloriser les primes forfaitaires versées dans le cadre du passage à temps partiel des salariés seniors de la catégorie employés-ouvriers.

Cette revalorisation se fera dans le nouvel accord « Dispositif sénior » en cours de négociation.

La revalorisation de la prime forfaitaire se fera à hauteur de l'augmentation générale de 2020.

Article 3 : Astreintes « Employés-Ouvriers »

Au regard du dispositif d'astreinte applicable aux employés-ouvriers affectés aux services sécurité et technique, les parties conviennent d'une revalorisation de l'indemnisation des astreintes dans les conditions suivantes.

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

Les dispositions ci-dessous sont codifiées à l'article 1 à l'annexe I « Employés-Ouvriers » de la convention collective et sont codifiées en 1.3 « indemnisation des astreintes » et sera modifié comme suit :

La contrepartie à la sujétion de l'astreinte prévue par l'article 5-10.2 « Les astreintes » du Titre 5 « DUREE ET ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL » de la Convention collective nationale du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire est constituée d'une indemnité versée mensuellement et fixée à **16% du taux horaire de l'intéressé par heure d'astreinte effectuée.**

Ce taux est porté à **21% à partir de la 501ème heure d'astreinte effectuée** au cours de la même période annuelle de décompte telle que prévue à l'article 5-3 du Titre 5 de la Convention Collective d'Entreprise CARREFOUR.

Ce taux est porté à **26% à partir de la 1001ème heure d'astreinte effectuée** au cours de la même période annuelle de décompte telle que prévue à l'article 5-3 du Titre 5 de la Convention Collective d'Entreprise CARREFOUR.

Cette revalorisation du taux est applicable sur toute la période de décompte annuelle.

Article 4 : Permanence encadrement

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

Les dispositions ci-dessous sont codifiées à l'article 3.3 à l'annexe III « Cadres » de la convention collective et sont codifiées en 3.3.2 « Indemnisation » et sera modifié comme suit :

Le montant de cette prime forfaitaire s'élève à 80 euros bruts.

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

Par ailleurs, il est convenu que la permanence du dimanche matin est décomptée à hauteur d'une journée.

Les dispositions du présent article sont applicables au 1^{er} avril 2020.

MHC
SC

Article 5 : Accompagnement à la mobilité

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

Il est créé un nouvel article 15 à l'annexe III « Cadres » de la convention collective et seront codifiées en 15 « Accompagnement à la mobilité » et sera rédigé comme suit :

La mobilité géographique est un choix important aussi bien pour la vie familiale et sociale, qu'au niveau financier. A ce titre, la Direction, au travers de sa politique mobilité, souhaite adapter les mesures d'accompagnement en cas de mobilité d'un cadre lorsque la mobilité entraîne un déplacement supérieur à 45 kms.

Une augmentation minimale de 2% sera attribuée en cas de mobilité d'un cadre entraînant un déplacement supérieur à 45 kilomètres.

Article 6 – Egalité Hommes/Femmes

Dans la continuité des engagements pris en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, les parties conviennent de dédier une enveloppe spécifique dite « Enveloppe Booster Egalité » visant à réduire les éventuelles inégalités de rémunération entre les femmes et les hommes, d'un montant de 150 000 euros bruts pour l'année 2020.

La répartition de cette enveloppe sera pilotée par la Direction des Ressources Humaines et visera à réduire les inégalités les plus marquées.

L'identification des écarts de rémunération sera réalisée à poste, niveau, expérience comparable et sur la base d'un salaire à temps complet.

Un bilan sur l'utilisation de cette enveloppe sera réalisé dans le cadre de la commission Egalité Femmes/Hommes.



MHG
SC

TITRE 3 – EQUILIBRE VIE PRIVEE / VIE PROFESSIONNELLE

Article 1 : Aménagement et organisation du temps de travail des cadres

Article 1.1 : Organisation du temps de travail des cadres

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

Les dispositions ci-dessous sont codifiées à l'article 4 à l'annexe III « Cadres » de la convention collective et sera modifié comme suit :

Les missions et responsabilités du personnel cadre de l'entreprise impliquent disponibilité et adaptabilité dans l'organisation de leur temps de travail. Il a donc été convenu les dispositions suivantes, lesquelles prévoient les modalités spécifiques de décompte du temps de travail des cadres et les dispositifs conventionnels visant, non seulement à préserver la santé physique et mentale du personnel de l'encadrement, mais aussi à leur permettre de mieux concilier leur vie professionnelle et privée.

Après analyse objective des missions et responsabilités confiées au personnel de l'encadrement, en fonction de leur niveau, il ressort qu'il existe, au sein de l'entreprise, deux catégories de cadres :

- **Cadres autonomes :**

Par définition, ces cadres ne sont pas occupés selon l'horaire collectif de leur service ou équipe et disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps.

Cette autonomie n'est toutefois pas incompatible avec les contraintes et sujétions inhérentes à leurs fonctions quelque soit leur niveau, en vue d'apporter à la clientèle un service de qualité. Ces impératifs, liés au bon fonctionnement de l'entreprise, de leur service et/ou rayon ne remettent pas en cause l'autonomie de ces cadres dans l'accomplissement de leurs obligations contractuelles.

Les cadres niveaux 7,8 et 9 de la classification des emplois relèvent de la catégorie des cadres autonomes.

La Direction rappelle son engagement de veiller au respect, par les salariés cadres relevant du régime forfaitaire en jours, des périodes de repos quotidien et hebdomadaire obligatoires et au suivi régulier de leur charge de travail.

- **Cadres dirigeants :**

De par leurs fonctions, ces cadres assument des responsabilités dont l'importance implique une grande indépendance dans l'organisation de leur travail. Ils sont habilités à prendre des décisions de façon largement autonome et perçoivent une rémunération se situant dans les niveaux les plus élevés pratiqués dans l'entreprise

ou l'établissement. Il s'agit par exemple des directeurs de magasins, des directeurs de service, des directeurs régionaux, ect...

Ces cadres ne sont pas soumis aux dispositions légales et conventionnelles relatives à la durée du travail. Toutefois, ils doivent s'organiser de façon à s'accorder 6 jours ouvrables de repos supplémentaires au-delà de leurs droits légaux à congés payés.

La Direction rappelle son attachement au respect de deux jours de repos hebdomadaires.

Les cadres d'un niveau de classification supérieur au niveau 9 sont considérés comme des cadres dirigeants.

Article 1.2 : Spécifiés CMI et Import en cas de déplacement à l'étranger

Pour les salariés cadres du périmètre CMI et Import amenés à effectuer des déplacements vers ou depuis l'étranger le dimanche, il est rappelé qu'il ne s'agit pas de temps de travail effectif.

Toutefois, il est convenu que, dans ce cas particulier, le salarié concerné bénéficiera d'une journée de repos dans les 15 jours qui précèdent ou qui suivent le déplacement professionnel effectué le dimanche.

Article 2 : Mesures conventionnelles

Article 2.1 : Plan de déplacement magasin

Le plan de déplacement vise à optimiser l'efficacité des déplacements des salariés de l'entreprise en favorisant l'usage des modes de transport alternatifs à la voiture individuelle. Il doit avoir un impact positif à la fois pour l'environnement et pour les collaborateurs.

Il concerne aussi bien les trajets domicile-travail que les déplacements professionnels des collaborateurs et l'amélioration des conditions de stationnement.

Un diagnostic a été effectué en 2017 sur 167 magasins, suivi de deux réunions paritaires en 2019, tenue au niveau de l'entreprise.

Les modalités opérationnelles, pour être efficaces, ne peuvent être décidées que localement. En effet, ces modalités dépendent étroitement de la situation propre de chaque magasin.

Conscientes de cette réalité, et de la nécessité d'agir localement, en concertation, les parties signataires prévoient que ce diagnostic sera présenté et partagé avec le CSE de chaque magasin concerné, afin de réfléchir sur les mesures qui pourraient être applicables localement (abris vélos, dispositifs de covoiturage locaux, prises électriques : vélos/voitures...).

Par ailleurs, les parties signataires souhaitent reconduire sur 2020, l'Accord local relatif à la mise à disposition de places de parking initié lors des NAO 2017.

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

Les dispositions ci-dessous seront codifiées dans « Négociations Annuelles Obligatoires 2020 », de la partie « Accords à durée déterminée » du titre 8 « Emploi et dispositions sociétales » de la Convention Collective d'Entreprise Carrefour et sera codifié comme suit :

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

Afin de ne pas pénaliser les salariés des magasins concernés qui sont contraints d'utiliser leur véhicule personnel par nécessité absolue pour se rendre de leur domicile à leur lieu de travail et qui n'ont pas d'autres moyens de locomotion y compris les transports en commun pour se rendre sur leur lieu de travail, la Direction et les partenaires sociaux de ces établissements s'engagent à rechercher paritairement des solutions adaptées à leur contexte local.

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

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

Article 2.2 : Absences autorisées pour circonstances de famille

La Direction souhaite rappeler les dispositions conventionnelles en matière d'absences autorisées pour circonstances de famille :

Les dispositions applicables au conjoint s'étendent également au « concubin » et à la personne ayant conclu avec le salarié un pacte civil de solidarité « PACS ».

Un rappel de ces dispositions sera effectué.



TITRE 4 – MESURES FAVORISANT LE DIALOGUE SOCIAL

La volonté de la Direction est de poursuivre la qualité du dialogue social. A ce titre, la Direction s'est engagée à finaliser les négociations et concertations sur différents thèmes.

Article 1 - Les métiers et les conditions de travail du secteur caisse

La Direction s'engage à poursuivre et finaliser les travaux entamés en 2019 notamment sur les conditions de travail des métiers de l'encaissement et sur la mise en œuvre de la GPEC appliquée à ces métiers. Pour cela, la Direction s'engage à organiser trois réunions d'ici la fin de l'année 2020, soit une au deuxième trimestre, une au troisième trimestre et une au quatrième trimestre.

Article 2 - Vendeurs produits et services

Après prorogation de l'accord décidée en 2019, la Direction s'engage à ouvrir et à finaliser la négociation d'un nouvel accord relatif au métier et à la rémunération des vendeurs produits et services, au second trimestre 2020.

Article 3 – Dispositif Jeunes et Séniors

L'Entreprise étant très attachée et impliquée pour l'égalité des chances des jeunes et des séniors, la Direction s'engage à poursuivre et à finaliser la négociation entamée en 2019, au premier trimestre 2020.

Article 4 – Carte salarié

Dans le cadre des actions menées par l'Entreprise en faveur du pouvoir d'achat de ses salariés, la Direction de Carrefour a décidé d'enrichir les avantages proposés par les cartes PASS et C-zam. Ce nouvel avantage collaborateur mis en place en collaboration avec Carrefour Banque est entré en vigueur suite aux NAO de 2018.

Les collaborateurs peuvent bénéficier de remises sur l'offre de près de 1200 enseignes (Pimkie, Eram, Oui SNCF, Go Sport, Rue de la Déco, Sephora, Nike, etc...) sur un site marchand qui leur est exclusivement dédié - <http://collaborateur.carrefour-cashback.fr/>, en réglant leurs achats en ligne avec leur carte PASS ou leur carte C-zam.

Par ailleurs, à ce jour, 12 enseignes physiques ont intégrées le dispositif : Burton, Complétude, Arthur, Devernois, Spartoo, Kaporal, Atelier NA, Go Sport, Damart, Cyrillus, Game Cash, Rody Centre Auto. Deux nouveaux partenaires Footlocker et Cléor vont intégrer la plateforme physique prochainement.

L'entreprise poursuit son engagement en recherchant d'autres enseignes.

TITRE 5 – DISPOSITIONS FINALES

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

Article 1 : Durée de l'accord

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

Article 2 : Date d'entrée en application

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

Article 3 : Révision

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

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

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

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

Article 4 : Dénonciation

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

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

Article 5 : 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 6 : Dépôt et publicité

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

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

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

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

Conformément à la loi, le présent accord sera déposé en ligne en deux exemplaires, sur la plateforme de « télé procédure » du ministère du travail (« Télé Accords ») par le représentant légal de l'Entreprise (dont une version intégrale signée par les Parties au format .PDF et une version publiable au format .DOCX de laquelle sera supprimée toute mention de nom, prénom, paraphe ou signature de personnes physiques).

Un exemplaire sera également remis au secrétariat greffe du Conseil des prud'hommes d'Evry.

MHC
SL

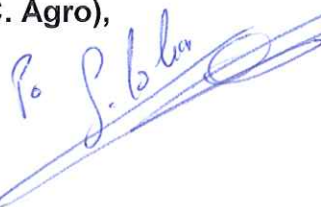
A Evry, le 03 Mars 2020

Pour la Direction,
Marie Hélène CHAVIGNY
Directrice des Ressources Humaines



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

**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.),**

