

**Accord sur le dialogue social et la mise place des Comités Sociaux et Economiques
d'établissement au sein de la société CARREFOUR HYPERMARCHES SAS**

La société CARREFOUR HYPERMARCHES SAS

Représentée par Agnès BEKOURIAN, Directrice des Relations Sociales

D'une part,

Et

Les organisations syndicales représentatives au niveau de la société :

La CONFEDERATION FRANCAISE DEMOCRATIQUE DU TRAVAIL (C.F.D.T),

Représentée par Thierry BABOT, Délégué National Hypermarchés, dûment habilité ;

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

Représenté par Frédéric BARRAULT, Délégué National Adjoint Hypermarchés, dûment habilité ;

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

Représentée par Franck GAULIN, Délégué(e) National(e) Hypermarchés, dûment habilité(e) ;

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

Représentée par Dominique MOUALEK, Délégué National Hypermarchés, dûment habilité ;

D'autre part,

Ci-après dénommés ensemble « les Parties »

FB DT B

Préambule

Les ordonnances n°2017-1386 du 22 septembre 2017 relatives à la nouvelle organisation du dialogue social et économique dans l'entreprise et n°2017-1718 du 20 décembre 2017 ainsi que la loi de ratification n°2018-217 du 29 mars 2018 ont modifié en profondeur le cadre législatif des Institutions Représentatives du Personnel en créant une instance unique, le Comité Social et Economique (CSE).

Si la loi prévoit des règles générales applicables à la constitution de cette instance tant au niveau de l'entreprise qu'au niveau des établissements, le législateur a souhaité accorder une marge de manœuvre aux partenaires sociaux pour les aménager, afin de tenir compte des spécificités de l'entreprise.

Ces spécificités s'inscrivent au sein de la société Carrefour Hypermarchés SAS dans le cadre d'une pratique ancienne, constante et soutenue du dialogue social.

Les Parties signataires souhaitent donc que le présent accord s'intègre dans le cadre des nouvelles dispositions légales tout en réaffirmant la nécessité d'un bon fonctionnement des Instances Représentatives du Personnel comme facteur d'équilibre central des rapports sociaux au sein de l'entreprise. A ce titre, les Parties entendent notamment affirmer leur volonté de confier aux membres Suppléants des CSE d'établissement un rôle de proximité ainsi que des moyens nécessaires à la réalisation des missions qui leur sont dévolues.

Les Organisations Syndicales et la Direction des Hypermarchés sont donc convenues d'adapter le nouveau dispositif légal au fonctionnement de l'entreprise.

Une première réunion de négociation s'est tenue le 18 avril 2018 pour étudier l'ensemble du nouveau dispositif à adapter à nos établissements.

A la suite, les réunions des 18 avril, 22 et 29 mai 2018 ont permis d'échanger sur l'ensemble des revendications des organisations syndicales et de présenter les propositions de la Direction.

Une dernière réunion s'est tenue le 13 juin 2018.

Dans le cadre du présent accord, il a été convenu avec les Organisations Syndicales signataires que la mise en place des CSE au sein des différents établissements de l'entreprise et d'un Comité Social et Economique Central (ci-après « le CSEC ») donnera lieu, compte-tenu de la nature juridique des dispositions donnant lieu à négociation, en sus du présent accord, à la signature :

- d'un protocole national d'accord préélectoral cadre (ci-après « PAPN »);
- d'un accord relatif au seul CSEC

Concernant ce dernier accord relatif au CSEC, et compte tenu de la nécessité d'une reprise rapide du cycle électoral, les parties sont convenues de reporter sa négociation spécifique au plus tard à l'issue du cycle électoral de mise en place des CSE d'établissement.

Il a ainsi été convenu ce qui suit :

TITRE 1. LA PERIODE TRANSITOIRE

Article 1. Cycle et calendrier électoraux

En vue de la mise en place des CSE au sein des établissements et in fine d'un CSEC, le cycle électoral de la société Carrefour Hypermarchés qui avait débuté le 17 mars 2017 a été suspendu le temps de la parution des nouvelles dispositions législatives et réglementaires et de la négociation du présent accord.

Ainsi, les élections d'un certain nombre d'établissements ont été reportées en fonction de leur situation rappelée ci-après :

- les établissements devant organiser leurs élections avant la publication au Journal Officiel de l'ordonnance du 22 septembre 2017 n°2017-1386, soit avant le 23 septembre 2017, ont procédé à ces dernières selon les règles applicables au moment de la signature du protocole d'accord préélectoral. Ces établissements devront organiser à nouveau des élections avant le 31 décembre 2019 pour mettre en place un CSE.
- les établissements devant organiser leurs élections entre le 23 septembre 2017 et le 31 décembre 2017, ont bénéficié d'une prorogation de plein droit pendant cette période et ce, dans l'attente de la publication des décrets d'application permettant l'organisation des élections professionnelles en vue de la mise en place d'un CSE.
- les établissements ayant bénéficié d'une prorogation de plein droit ainsi que ceux dont les élections devaient avoir lieu entre le 1^{er} janvier 2018 et le 14 septembre 2018 ont bénéficié d'une prorogation ou d'une nouvelle prorogation d'une durée maximum de 12 mois conformément à l'ordonnance du 22 septembre 2017 n°2017-1386.

Il est convenu entre les Parties de maintenir le principe d'un échelonnement dans le temps des élections professionnelles des établissements au sein de la Société Carrefour Hypermarchés.

Il est annexé au présent accord le calendrier prévisionnel des élections professionnelles en vue de la mise en place des CSE d'établissement et ce, dans le respect des termes initiaux des mandats des représentants du personnel élus et des règles de prorogation prévues par l'ordonnance du 22 septembre 2017 n°2017-1386 (Annexe 1).

En tout état de cause, les dates définitives des élections (1^{er} tour et second tour le cas échéant) de chaque établissement seront déterminées dans le cadre des protocoles d'accord préélectorales d'établissement, conformément aux dispositions légales.

Compte-tenu de l'obligation de mettre en place des CSE au plus tard au 31 décembre 2019 et de l'échelonnement des élections professionnelles, une Période Transitoire va s'ouvrir à compter de la mise en place du premier CSE d'établissement et ce, jusqu'au 31 décembre 2019 au plus tard (ci-après « la Période Transitoire »).

Durant cette Période Transitoire, vont cohabiter plusieurs Instances Représentatives du Personnel, à savoir :

- des Délégués du personnel, des Comités d'Etablissement et des CHSCT
- et des CSE d'établissement et leurs commissions (notamment les Commissions Santé, Sécurité et Conditions de Travail ci- après « CSSCT »).

Les Parties conviennent qu'à l'occasion de la mise en place des CSE d'établissement, les patrimoines des anciens Comités d'établissement seront dévolus, établissement par établissement, à la nouvelle instance conformément à l'article de 9-VI de l'ordonnance du 22 septembre 2017 n°2017-1386 modifié par l'ordonnance rectificative du 20 décembre 2017 n°2017-1718.

Ainsi, lors de la dernière réunion des Comités d'Etablissement, leurs membres décideront de l'affectation des biens de toute nature dont ils disposent et le cas échéant, des conditions de transfert des droits et obligations, créances et dettes relatifs aux activités transférées, à destination du futur CSE.

Lors de sa première réunion, le CSE d'établissement décidera à la majorité de ses membres Titulaires d'accepter les affectations prévues.

Article 2. Maintien pendant la Période Transitoire du CCE

Il est convenu entre les Parties que le Comité Central d'Entreprise (ci-après le « CCE ») tel qu'il existe au jour de la signature du présent accord subsiste et continuera à fonctionner pendant la Période Transitoire selon les règles actuellement en vigueur.

Il conviendra dès lors au cours de la Période Transitoire, de se référer aux dispositions de l'accord relatif à la composition du Comité Central d'Entreprise de la Société Carrefour Hypermarchés du 18 novembre 2013 et à celles de l'accord sur l'exercice du droit syndical et le fonctionnement des Instances Représentatives du Personnel au niveau national du 20 juillet 2017, dispositions qui survivront le temps de la mise en place d'un CSEC.

TITRE 2. LES ETABLISSEMENTS DISTINCTS DE LA SOCIETE CARREFOUR HYPERMARCHES

Article 1. Les principes de détermination des établissements distincts

Compte-tenu de la dispersion géographique des magasins et de l'autonomie de gestion dont disposent les Directeurs de magasin notamment en matière de gestion du personnel, il est convenu que chaque magasin constitue un établissement distinct pour la mise en place des CSE (191 établissements).

Il est en outre précisé que sont également considérés comme des établissements distincts au sens du CSE, l'ensemble des fonctions Siège et supports de la société Carrefour Hypermarchés SAS situés au 93 avenue de Paris 91342 Massy (établissement DEHF) d'une part, ainsi que celles situées au 153 avenue d'Italie 75013 Paris (Espace Emploi France), d'autre part.

A la date de signature du présent accord et selon les définitions qui précèdent, les établissements distincts au sein de la société Carrefour Hypermarchés SAS pour la mise en place des CSE sont au nombre de 193. La liste de ces établissements est annexée au présent accord (Annexe 2).

Article 2. Les entrées/sorties d'établissements distincts

2.1 Impact des entrées et sorties d'établissements distincts au niveau de l'établissement

En cas d'intégration d'un nouvel établissement distinct, deux situations peuvent se présenter :

- Si à la date d'intégration de ce nouvel établissement distinct, celui-ci est déjà doté d'un CSE, les mandats des membres élus dudit CSE subsisteront.
- En revanche, si à la date d'intégration de ce nouvel établissement distinct, celui-ci est doté de Délégués du personnel, d'un Comité d'Etablissement ainsi que d'un CHSCT, des élections seront organisées en fonction de l'expiration des mandats en cours et, en tout état de cause, avant le 31 décembre 2019 afin de mettre en place un CSE au sein de ce nouvel établissement en fonction des dispositions conventionnelles applicables au jour des élections (période de survie ou accord de substitution).

En cas de cession ou de passage en location-gérance / franchise d'un établissement distinct, les mandats électifs en cours à la date de la cession ou du passage en location-gérance / franchise de cet établissement distinct subsisteront auprès du nouvel employeur.

Il est rappelé que si le nouvel employeur décide d'organiser des nouvelles élections afin de mettre en place un CSE pendant la période de 15 mois suivant le changement d'employeur (période de survie des accords collectifs), il devra le faire dans le respect des règles fixées par les accords en vigueur à la date du transfert.

2.2 Impact des entrées et sorties d'établissements distincts sur la composition du CCE

Pendant la Période Transitoire, il est convenu d'appréhender ainsi qu'il suit l'impact des éventuelles entrées ou sorties d'établissements distincts en ce qui concerne la composition du CCE.

En cas d'intégration juridique d'un établissement au sein de la société CARREFOUR HYPERMARCHÉS S.A.S., la Direction des Relations Sociales communiquera aux Organisations Syndicales Représentatives les tableaux réactualisés au jour de l'intégration, du nombre de suffrages obtenus au 1^{er} tour des élections des membres Titulaires aux CE ou CSE d'établissement par établissement, par organisation syndicale et par collège ainsi que la consolidation de ces ratios au niveau national.

De même, en cas de cession ou de transfert d'un établissement, la Direction des Relations Sociales communiquera aux Organisations Syndicales Représentatives ces tableaux réactualisés dans les mêmes conditions que ci-dessus.

Les Organisations Syndicales Représentatives auront un délai de quinze jours pour communiquer à la Direction des Relations Sociales le nom du ou des établissements de la Société nouvellement intégré(s) qu'elles souhaitent substituer à tout ou partie des établissements précédemment habilités à désigner un représentant au CCE.

Le mandat du représentant élu, désigné pour siéger au CCE, par le CE ou le CSE de ou des établissement(s) retiré(s) de la liste cessera alors de plein droit automatiquement.

Toujours afin d'assurer au CCE un fonctionnement efficace et stable, les parties conviennent que la possibilité de substitution d'établissements en cours de mandat décrite aux alinéas précédents ne sera ouverte que dans l'hypothèse où l'opération d'intégration juridique de nouveaux établissements au sein de la société CARREFOUR HYPERMARCHES porte sur au moins 5 établissements.

En cas de cession ou de transfert d'un établissement faisant partie de la liste des établissements habilités à désigner un représentant au CCE, l'Organisation Syndicale Représentative ayant désigné cet établissement pourra le remplacer par un autre établissement pour la période restant à courir.

TITRE 3. LES COMITES SOCIAUX ET ECONOMIQUES D'ETABLISSEMENT

Article 1. La composition des CSE d'établissement

1.1 La présidence du Comité Social et Economique d'établissement

Le CSE d'établissement est présidé par l'employeur ou son représentant, assisté éventuellement de trois collaborateurs qui ont voix consultative (ne participant pas aux votes).

1.2 La délégation du personnel

Le nombre de membres Titulaires et de membres Suppléants des CSE d'établissement sera fixé en fonction de l'effectif de l'établissement par un Protocole d'Accord Préélectoral National (« PAPN ») cadre, étant précisé que le nombre de membres Suppléants sera égal au nombre de membres Titulaires.

Chaque CSE d'établissement sera composé d'un **nombre de membres Titulaires et Suppléants** fixé en fonction de l'effectif de l'établissement distinct arrêté conformément aux articles L.2311-2 et L.1111-2 et du Code du travail ainsi qu'il suit:

Effectif (Article L2311-2 C. Travail)	Nombre de Titulaires (collège Employés/ collège AGM Cadres)	Nombre de Suppléants (collège Employés/ collège AGM Cadres)	Total Titulaires et Suppléants
11 à 99	4 (3+1)	4 (3+1)	8
100 à 124	5 (4+1)	5 (4+1)	10
125 à 149	6 (5+1)	6 (5+1)	12
150 à 174	7 (6+1)	7 (6+1)	14
175 à 199	8 (7+1)	8 (7+1)	16
200 à 249	10 (8+2)	10 (8+2)	20
250 à 299	10 (8+2)	10 (8+2)	20
300 à 399	10 (8+2)	10 (8+2)	20
400 à 499	12 (9+3)	12 (9+3)	24
500 à 599	12 (9+3)	12 (9+3)	24
600 +	13 (10+3)	13 (10+3)	26

L'organisation et le déroulement des élections des CSE d'établissement se feront conformément à un Protocole d'Accord Préélectoral d'Etablissement (ci-après « PAPE »), dont les dispositions seront conformes aux principes généraux arrêtés par le PAPN.

1.3 Le secrétaire et trésorier du CSE d'établissement

Lors de la réunion constitutive de chaque CSE d'établissement, seront désignés, parmi ses membres Titulaires, un secrétaire et un trésorier et parmi ses membres Titulaires ou Suppléants, un secrétaire adjoint ainsi qu'un trésorier adjoint.

Il est précisé qu'en l'absence du secrétaire, le secrétaire adjoint assiste aux réunions du CSE y compris s'il s'agit d'un suppléant.

De même, en l'absence du trésorier, le trésorier adjoint assiste aux réunions du CSE y compris s'il s'agit d'un suppléant.

Un crédit d'heures mensuel individuel de 3 heures supplémentaires, en sus des heures de délégation accordées aux membres Titulaires, sera accordé au secrétaire d'une part et au trésorier d'autre part. Le secrétaire et le trésorier pourront transmettre tout ou partie de leur crédit d'heures individuel supplémentaire au secrétaire adjoint et au trésorier adjoint.

Ce crédit d'heures supplémentaire n'est pas reportable d'un mois sur l'autre.

FB DT B

Il est précisé que ce crédit d'heures mensuel supplémentaire n'est pas à intégrer pour l'application de la règle de cumul ou de répartition des heures de délégation entre les membres Titulaires au profit des membres Titulaires ou Suppléants limitant à une fois et demie le crédit d'heures mensuel de délégation dont bénéficie le membre Titulaire.

1.4 Les Représentants Syndicaux au CSE d'établissement

Dans chaque établissement, chaque Organisation Syndicale représentative au sein de l'établissement peut désigner un Représentant Syndical au CSE d'établissement.

Le Représentant Syndical assiste aux séances avec voix consultative (ne participant pas aux votes). Il est choisi parmi les membres du personnel de l'établissement et doit remplir les conditions d'éligibilité au Comité Social et Economique fixées à l'article L. 2314-19 du Code du travail.

Dans les établissements d'au moins 501 salariés, le Représentant Syndical au CSE d'établissement bénéficiera du temps nécessaire à l'exercice de ses fonctions dans la limite d'une durée ne pouvant excéder 20 heures par mois.

Article 2. Les attributions des CSE d'établissement

2.1. Les attributions générales

Les CSE d'établissement ont les mêmes attributions que le CSEC dans les limites des pouvoirs confiés aux chefs d'établissement.

Le CSE d'établissement a pour missions conformément aux articles L. 2312-5, L. 2312-8, L. 2312-9 et L. 2312-12 du Code du travail de :

- 1) présenter à l'employeur les réclamations individuelles ou collectives relatives aux salaires, à l'application du Code du travail et des autres dispositions légales concernant notamment la protection sociale ainsi que les conventions et accords collectifs de la société Carrefour Hypermarchés ;
- 2) contribuer à promouvoir la santé, la sécurité et l'amélioration des conditions de travail dans l'établissement et réaliser des enquêtes en matière d'accident du travail ou de maladies professionnelles ou à caractère professionnel ;
- 3) assurer l'expression collective des salariés permettant la prise en compte permanente de leurs intérêts dans les décisions relatives à la gestion et à l'évolution économique et financière de l'entreprise, à l'organisation du travail, à la formation professionnelle et aux techniques de production.

Dans le champ de la santé, de la sécurité et des conditions de travail, les CSE d'établissement :

- 1) procèdent à l'analyse des risques professionnels auxquels peuvent être exposés les travailleurs, notamment les femmes enceintes, ainsi que des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels mentionnés à l'article L. 4161-1 du Code du travail ;
- 2) contribuent notamment à faciliter l'accès des femmes à tous les emplois, à la résolution des problèmes liés à la maternité, l'adaptation et l'aménagement des postes de travail afin de faciliter l'accès et le maintien des personnes handicapées à tous les emplois au cours de leur vie professionnelle ;
- 3) peuvent susciter toute initiative qu'il estime utile et proposer notamment des actions de prévention du harcèlement moral, du harcèlement sexuel et des agissements sexistes définis à l'article L. 1142-2-1 du Code du travail.

Les CSE d'établissement formulent, à leur initiative, et examinent, à la demande des Chefs d'établissement, toute proposition de nature à améliorer les conditions de travail, d'emploi et de formation professionnelle des salariés, leurs conditions de vie dans l'établissement ainsi que les conditions dans lesquelles ils bénéficient de garanties collectives complémentaires mentionnées à l'article L. 911-2 du Code de la sécurité sociale.

2.2 Consultations et informations récurrentes

Les CSE d'établissement seront informés suite à la consultation annuelle du CCE (pendant la Période Transitoire) puis du CSEC sur les thèmes suivants :

- les orientations stratégiques de l'entreprise,
- la situation économique et financière de l'entreprise,
- la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi (article L. 2312-17 du Code du travail).

Les informations récurrentes seront mises à la disposition des membres des CSE d'établissement sur la Base de Données Economiques et Sociales (ci-après « BDES »). Cette mise à disposition vaut communication des rapports et informations aux CSE d'établissement.

2.3 Consultations et informations ponctuelles

Les CSE d'établissement seront informés des consultations menées au niveau du CCE (et du CSEC après la Période Transitoire) portant sur les projets décidés au niveau de l'entreprise et qui ne comportent pas de mesure d'adaptation spécifique à un ou plusieurs établissements. Dans une telle hypothèse, l'avis du CCE (ou du CSEC après la Période Transitoire) sera accompagné des documents d'information.

Lorsque les projets décidés au niveau de l'entreprise impliqueront des mesures de mise en œuvre au niveau des établissements, les CSE d'établissement seront informés et consultés sur les mesures d'adaptation spécifiques à leur établissement relevant de la compétence du chef d'établissement.

Dans l'hypothèse où la procédure d'information et de consultation sur un projet doit être menée conjointement devant les CSE d'établissement et devant le CCE (ou le CSEC après la Période Transitoire), il est convenu que la consultation du CCE (puis du CSEC) précédera celle des CSE d'établissement concernés.

Dans ce cas :

- les délais préfix applicables seront ceux prévus à l'article R. 2312-6 du Code du travail et ils seront décomptés à compter de la communication faite aux membres du CCE (puis du CSEC après la Période Transitoire) des documents d'information nécessaires à la consultation.
- l'avis du CCE (puis du CSEC après la Période Transitoire) sera rendu de telle sorte qu'il puisse être transmis au(x) CSE d'établissement concerné(s), au plus tard huit jours avant la date d'expiration des délais préfix tels que définis ci-dessus.

2.4. Les activités sociales et culturelles

Les CSE d'établissement assurent, contrôlent et gèrent toutes les activités sociales et culturelles au bénéfice des salariés, de leur famille et des stagiaires.

Article 3. Le fonctionnement des CSE d'établissement

Les modalités de fonctionnement des CSE d'établissement sont fixées par le règlement intérieur, dans le respect du Code du travail et des dispositions suivantes :

3.1 La périodicité des réunions

Les CSE d'établissement tiendront une réunion mensuelle soit 12 par an et ce quel que soit l'effectif de l'établissement. En cas de nécessité, des réunions extraordinaires du CSE d'établissement pourront être organisées conformément aux règles légales.

Les membres Titulaires assistent aux réunions mensuelles et extraordinaires et participent aux votes avec voix délibérative. Le Suppléant remplaçant un membre Titulaire bénéficiera de sa voix délibérative.

Les membres Suppléants n'assistent pas aux réunions mensuelles et extraordinaires du CSE d'établissement sauf en cas de remplacement d'un membre Titulaire.

Le temps passé aux réunions du CSE d'établissement par les membres Titulaires du CSE d'établissement ainsi que les membres Suppléants en cas de remplacement d'un membre Titulaire, est considéré comme du temps de travail effectif et rémunéré comme tel.

3.2 La convocation et l'ordre du jour

L'ordre du jour de chaque réunion du CSE d'établissement est établi conjointement par le Président et le Secrétaire du CSE. L'ordre du jour des réunions du CSE d'établissement est communiqué par le Président du CSE d'établissement aux membres Titulaires et Suppléants du Comité au moins trois jours avant la réunion.

3.3 Les procès-verbaux

Les procès-verbaux sont établis et transmis à l'employeur par le Secrétaire du CSE d'établissement dans les quinze jours calendaires suivant la réunion à laquelle ils se rapportent ou, si une nouvelle réunion est prévue dans ce délai de quinze jours, avant cette réunion.

Article 4. Les moyens des CSE d'établissement

4.1 Temps considérés comme du temps de travail effectif

Sont rémunérés, conformément aux dispositions de l'article L. 2315-11 du Code du travail, comme du temps de travail effectif, le temps passé par les membres de la délégation du personnel du CSE :

- à la recherche de mesures préventives dans toute situation d'urgence et de gravité, notamment lors de la mise en œuvre d'une procédure de danger grave et imminent prévue à l'article L. 4132-2 du Code du travail,
- aux réunions ordinaires mensuelles et extraordinaires du CSE d'établissement,
- aux réunions de la CSSCT,
- aux réunions des commissions du CSE étant précisé que le temps passé aux réunions de ces commissions hors CSSCT est limité par des plafonds tels qu'arrêtés par le présent accord (Titre 4. Article 2.),
- aux enquêtes menées après un accident du travail grave ou des incidents répétés ayant révélé un risque grave ou une maladie professionnelle ou à caractère professionnel grave.

4.2 Les heures de délégation

Le temps passé en dehors des réunions mensuelles et extraordinaires du CSE d'établissement par les élus disposant d'un crédit d'heures de délégation est déduit de ce crédit d'heures sauf dans les cas visés à l'article L.2315-11 du Code du travail et rappelé ci-dessus (article 4.1).

Sauf disposition spécifique du PAPN et conformément à l'article L.2314-7 du Code du travail, le volume global des heures individuelles de délégation sera réparti de la manière suivante :

Effectif	Volume d'heures de délégation global	Nombre mensuel ¹ d'heures par titulaire ²
11 à 99	96	24
100 à 124	130	26
125 à 149	150	25
150 à 174	168	24
175 à 199	192	24
200 à 249	240	24
250 à 299	250	25
300 à 399	250	25
400 à 499	288	24
500 à 599	312	26
600 à 699	338	26
700 et plus	Dispositions légales	/

- **Le cumul des heures de délégation**

Les heures de délégation peuvent être utilisées cumulativement dans la limite de 12 mois sans que cela ne puisse conduire un membre de l'instance à disposer au cours d'un mois donné **de plus d'une fois et demie le crédit d'heures mensuel de délégation dont il bénéficie**. Il est convenu entre les Parties que pour faciliter la gestion administrative, la période de 12 mois débutera le premier de chaque mois suivant la date des élections.

- **La répartition des heures de délégation**

Les membres Titulaires peuvent chaque mois répartir entre eux et avec les membres Suppléants le crédit d'heures de délégation dont ils disposent.

La répartition de ces heures entre les membres de la délégation du personnel au CSE d'établissement ne peut conduire un membre de l'instance à disposer au cours d'un mois donné de plus d'une fois et demie le crédit d'heures mensuel de délégation dont bénéficie un Titulaire (*exemple ; un membre élu bénéficiant de 28 heures de délégation par mois peut bénéficier au maximum de 42 heures de délégation dans le mois*).

Pour l'utilisation des heures « cumulées » et/ ou issues de la répartition des heures, l'élu Titulaire en informe l'employeur au plus tard 3 jours avant la date prévue de leur utilisation.

¹ Mois civil

² Nombre mensuel d'heures par Titulaires pour deux collègues

4.3 La subvention de fonctionnement

Le CSE d'établissement perçoit de l'employeur une subvention de fonctionnement annuelle d'un montant équivalent à 0,22% de la masse salariale brute.

Le CSE d'établissement peut décider, par délibération, de consacrer une partie de son budget de fonctionnement au financement de la formation des délégués syndicaux de l'entreprise.

4.4 La contribution aux activités sociales et culturelles

Chaque établissement finance les activités sociales et culturelles de son CSE d'établissement par le versement de 1% de la masse salariale à compter de la constitution de ce dernier.

4.5 Le local des CSE d'établissement

La Direction met à la disposition des CSE d'établissement un local aménagé et fermant à clés ainsi que le matériel nécessaire à l'exercice de leurs fonctions tels que prévus dans le règlement intérieur de l'Instance et au minimum composé de :

- Un ordinateur
- Un accès internet
- Une ligne téléphonique indépendante
- Une table et quatre chaises
- Une armoire fermant à clés
- Une imprimante

TITRE 4. LES COMMISSIONS DES CSE D'ETABLISSEMENT

Article 1. La commission santé, sécurité et conditions de travail des CSE d'établissement

1.2 Le nombre et le cadre de mise en place de la CSSCT

Compte tenu des principes de la politique santé et sécurité au travail applicables à tous les établissements de la société Carrefour Hypermarchés, les Parties signataires du présent accord conviennent de mettre en place une Commission Santé, Sécurité et Conditions de travail (ci-après « CSSCT ») au sein de chaque établissement, quel que soit son effectif.

Chaque CSE d'établissement devra créer en son sein, lors de sa réunion constitutive, une CSSCT dont la composition, les missions et le fonctionnement sont arrêtés ci-après.

1.2 La composition de la CSSCT

La CSSCT est composée :

- 1) de l'employeur ou de son représentant qui préside la CSSCT, et le cas échéant, assisté dans les conditions prévues par l'article L.2315-39 du Code du travail.
L'employeur peut se faire assister par des collaborateurs appartenant à l'entreprise et choisis en dehors du comité
- 2) d'une délégation du CSE d'établissement composée des membres Titulaires ou Suppléants du CSE d'établissement dont le nombre est fonction des effectifs de l'établissement :

Tranches Effectif	Nombre de membres CSSCT (Collège employés / AGM Cadres)
11 à 99	2 (1+1)
100 à 124	2 (1+1)
125 à 149	2 (1+1)
150 à 174	2 (1+1)
175 à 199	2 (1+1)
200 à 249	3 (2+1)
250 à 299	3 (2+1)
300 à 399	3 (2+1)
400 à 499	3 (2+1)
500 à 599	3 (2+1)
600 +	3 (2+1)

- Pour les établissements de moins de 200 salariés, la CSSCT sera composée de 2 membres Titulaires ou Suppléants du CSE dont un membre au moins doit relever du second collège.
- Pour les établissements d'au moins 200 salariés, la CSSCT sera composée de 3 membres Titulaires ou Suppléants du CSE, étant précisé que parmi ces trois membres, un au moins doit relever du second collège, ou le cas échéant du troisième collège.

Dans les établissements de moins de 200 salariés, à défaut de candidatures du collège cadres, le siège reviendra au collège employés.

Les membres de la CSSCT sont désignés à la majorité des membres Titulaires du CSE d'établissement présents à la réunion constitutive suivant les élections professionnelles et ayant voix délibérative.

Lorsqu'un membre de la CSSCT perd son mandat, le CSE d'établissement désigne son remplaçant parmi les membres Titulaires ou Suppléants du CSE appartenant au même collège, lors de sa réunion suivante, à la majorité de ses membres Titulaires présents à cette réunion.

3) des membres de droits avec voix consultatives à savoir :

- ✓ le médecin du travail ou un membre de l'équipe pluridisciplinaire du service de santé au travail ayant les compétences en la matière, sur délégation du médecin,
- ✓ le responsable interne du service de sécurité et des conditions de travail ou, à défaut, l'agent chargé de la sécurité et des conditions de travail,
- ✓ l'agent de contrôle de l'Inspection du travail,
- ✓ les agents des services de prévention des organismes de sécurité sociale

1.3 Les attributions déléguées à la CSSCT

En application de l'article L.2315-38 du Code du travail, la CSSCT peut exercer en tout ou partie, par délégation du CSE d'établissement, à l'exception du recours éventuel à un expert et des attributions consultatives qui restent de la compétence exclusive du CSE d'établissement, l'ensemble des attributions du CSE d'établissement relatives à la santé, à la sécurité, aux conditions de travail et à la prévention des risques relevant du périmètre de l'établissement concerné et notamment:

- l'analyse des risques professionnels nécessaire à l'éclairage du CSE d'établissement ;
- les enquêtes AT/MP et les inspections en matière d'hygiène et sécurité visées par l'article L.2312-13 du Code du travail ;
- l'exercice des droits d'alerte en situation de danger grave et imminent ainsi qu'en matière de santé publique et d'environnement dans les conditions prévues, selon le cas, aux articles L.4132-2 à L.4132-5 et L.4133-2 à L.4133-4 du Code du travail ainsi que l'étude des éventuelles mesures à prendre ou suites données ;
- le suivi de la démarche de prévention des risques psychosociaux.

1.4. Le fonctionnement de la CSSCT

Les modalités de fonctionnement de la CSSCT sont fixées par le règlement intérieur du CSE, dans le respect du Code du travail et des dispositions suivantes :

Le CSE d'établissement tient, dans le cadre de ses réunions mensuelles, au moins 4 réunions par an consacrées en tout ou partie aux attributions de la CSSCT en matière de santé, sécurité et conditions de travail. Dans ce cadre, la CSSCT tiendra chaque année 4 réunions préparatoires préalables aux réunions du CSE susvisées. Le temps passé à ces réunions préparatoires est considéré comme du temps de travail effectif.

Les membres de la CSSCT, y compris les membres Suppléants du CSE qui seraient membres de la CSSCT, participeront aux 4 réunions du CSE d'établissement consacrées aux attributions de la CSSCT en matière de santé, sécurité et conditions de travail.

Par délégation du CSE d'établissement, la CSSCT sera réunie à la suite de tout accident ayant entraîné ou ayant pu entraîner des conséquences graves ainsi qu'en cas d'évènement grave lié à l'activité de l'entreprise, ayant porté atteinte ou ayant pu porter atteinte à la santé publique ou à l'environnement et à la demande motivée de la majorité de ses membres, sur les sujets relevant de la santé, de la sécurité ou des conditions de travail.

1.5 Les moyens attribués aux membres de la CSSCT

1.5.1 Temps considérés comme du temps de travail effectif

Le temps passé en réunion de la CSSCT est rémunéré comme temps de travail effectif. De même, les heures passées sur convocation de la Direction aux inspections en matière santé, sécurité et de conditions de travail seront considérées comme du temps de travail effectif. Par délégation du CSE, il en est de même lorsque les membres de la CSSCT mènent les enquêtes après un accident du travail grave ou des incidents répétés ayant révélé un risque grave ou une maladie professionnelle ou à caractère professionnel grave ainsi que lors de la recherche de mesures préventives dans toute situation d'urgence et de gravité, notamment lors de la mise en œuvre d'une procédure de danger grave et imminent prévue à l'article L. 4132-2 du Code du travail.

1.5.2 Heures attribuées aux membres de la CSSCT

En outre, les membres de la CSSCT bénéficient pour le temps passé en dehors des réunions, d'un crédit d'heures de délégation de 5 heures par membre et par mois. Les membres de la CSSCT peuvent chaque mois se répartir entre eux le crédit d'heures dont ils disposent. Ce crédit d'heures n'est par ailleurs pas reportable d'un mois à l'autre.

Il est précisé que ce crédit d'heures mensuel n'est pas à intégrer pour l'application de la règle de cumul ou de répartition des heures de délégation entre les membres Titulaires au profit des membres Titulaires ou Suppléants limitant à une fois et demie le crédit d'heures mensuel de délégation dont bénéficie le membre Titulaire.

1.5.3 La formation des membres de la CSSCT

L'établissement assure aux membres de la CSSCT la formation en santé, sécurité et conditions de travail mentionnée à l'article L. 2315-18 conformément à l'article R.2315-21 du Code du travail. Aussi, les membres de la CSSCT bénéficieront de 5 jours de formation.

Article 2. Les autres commissions des CSE d'établissement

Chaque établissement aura la possibilité de créer une ou plusieurs commission(s) en sus de la CSSCT dans la limite de 3 commissions.

Le choix de la ou les commission(s) pourra se faire par délibération de chaque CSE d'établissement lors de la réunion constitutive parmi la liste des commissions suivantes :

- ✓ La commission formation
- ✓ La commission égalité professionnelle
- ✓ La commission information et aide au logement
- ✓ La commission mission handicap

Chaque commission est composée de deux membres désignés parmi les membres Titulaires ou Suppléants du CSE d'établissement.

Cette /ces désignation(s) se fait /font à la majorité des membres Titulaires du CSE d'établissement présents lors de la réunion constitutive et ayant voix délibérative.

Lorsqu'un membre d'une commission perd son mandat, le CSE d'établissement désigne son remplaçant parmi les membres Titulaires et Suppléants à l'occasion de sa prochaine réunion et à la majorité de ses membres Titulaires présents.

Le temps passé par les membres de la délégation du personnel du CSE aux réunions de la ou des commission(s) du CSE (hors CSSCT), est considéré comme du temps de travail effectif et n'est donc pas déduit des heures de délégation prévues à l'article R. 2314-1 du Code du travail dès lors que la durée annuelle globale de ces réunions n'excède pas :

- ✓ 30 heures pour les établissements de moins de 1.000 salariés,
- ✓ 60 heures pour les établissements d'au moins 1.000 salariés.

Les modalités de fonctionnement de la ou des commission(s) du CSE d'établissement seront arrêtées dans le règlement intérieur du CSE dans la limite de ces plafonds.

TITRE 5. LES REPRESENTANTS DE PROXIMITE DES CSE D'ETABLISSEMENT

Les Parties au présent accord ont souhaité confier aux seuls membres Suppléants des CSE d'établissement, un rôle de proximité auprès de l'ensemble des salariés des établissements qui les auront élus. Les membres Suppléants des CSE d'établissement seront donc Représentants de proximité conformément aux dispositions de l'article L. 2313-7 du Code du travail.

A ce titre, il est convenu que les Représentants de proximité assistent le CSE d'établissement dans la présentation à l'employeur des réclamations individuelles relatives aux salaires, à l'application du Code du travail et des autres dispositions légales concernant notamment la protection sociale ainsi que les conventions et accords collectifs Carrefour Hypermarchés SAS.

Pour ce faire, les Représentants de proximité transmettront chaque mois au Président du CSE d'établissement ou à son représentant l'ensemble des réclamations individuelles dont ils ont eu connaissance à l'occasion de leur mission auprès des salariés en vue des réunions mensuelles dudit CSE. Cette transmission devra avoir lieu au plus tard trois jours avant la réunion du CSE d'établissement afin que la liste des réclamations individuelles puisse être annexée à l'ordre du jour du CSE.

Chaque Représentant de proximité bénéficie d'un crédit d'heures mensuel de 6 heures pour assister le CSE d'établissement dans ses missions. Les Représentants de proximité peuvent chaque mois se répartir entre eux le crédit d'heures dont ils disposent. Ce crédit d'heures n'est par ailleurs pas reportable d'un mois à l'autre.

Il est précisé que ce crédit d'heures mensuel n'est pas à intégrer pour l'application de la règle de cumul ou de répartition des heures de délégation entre les membres Titulaires au profit des membres Titulaires ou Suppléants limitant à une fois et demie le crédit d'heures mensuel de délégation dont bénéficie le membre Titulaire.

Les Représentants de proximité ne participent pas aux réunions du CSE d'établissement. Toutefois et pour rappel, en leur qualité de membres Suppléants, ces derniers peuvent assister aux réunions du CSE d'établissement en cas de remplacement d'un membre Titulaire.

TITRE 6. DISPOSITIONS FINALES

Article 1. Condition de validité du présent accord

La validité du présent accord sera subordonnée à la signature par une ou plusieurs Organisations syndicales représentatives de salariés ayant recueilli plus de 50 % des suffrages exprimés en faveur d'organisations représentatives au premier tour des dernières élections des Titulaires au Comité d'établissement, quel que soit le nombre de votants, conformément aux dispositions de l'article L.2232-12 du Code du travail.

Article 2. Entrée en vigueur et durée de l'accord

Le présent accord entrera en vigueur au jour de sa signature. Il est conclu pour une durée indéterminée.

Article 3. Portée du présent accord

Il est précisé que les dispositions d'ordre public contenues dans les ordonnances n°2017-1386 et n°2017-1718 sont applicables au sein de l'entreprise.

Néanmoins, en application de l'article 9, VII modifié, de l'ordonnance n°2017-1386 du 22 septembre 2017, les dispositions des accords collectifs en vigueur au sein de l'entreprise relatives au fonctionnement des anciennes instances représentatives du personnel élues cessent de produire effet à compter de la date du 1^{er} tour des élections des membres de la délégation du personnel du CSE d'établissement, à l'exception de celles relatives au CCE lesquelles survivront pendant la Période Transitoire le temps de la mise en place du CSEC

Les dispositions du présent accord prévaudront sur celles, contraires ou différentes, des accords d'entreprise ou d'établissements en vigueur.

Tous les usages et engagements unilatéraux antérieurs au présent accord et portant sur les mêmes dispositions cessent de s'appliquer à la date d'entrée en vigueur du présent accord.

Il est précisé néanmoins que l'accord sur l'exercice du droit syndical et le fonctionnement des instances représentatives du personnel au niveau national du 20 juillet 2017 demeure en vigueur pour les dispositions relatives aux mandats désignatifs syndicaux.

Il est en outre précisé que les dispositions de l'accord relatif à la composition du Comité Central d'Entreprise de la société Carrefour Hypermarchés SAS du 18 novembre 2013 demeurent en vigueur jusqu'à la signature d'un accord relatif au Comité Social et Economique Central (CSEC).

Les protocoles d'accord préélectoraux et les règlements intérieurs des CSE d'établissement devront respecter les dispositions du présent accord.

Article 4. 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 formalités que le présent accord.

Article 5. Dénonciation et révision de l'accord

Le présent accord pourra être dénoncé, en totalité ou partiellement, par l'une ou l'autre des parties signataires en respectant un délai de préavis de trois mois.

Le présent accord pourra également être révisé à tout moment par avenant à la demande d'une des parties signataires. Il pourra être convenu d'ouvrir une négociation de révision dans les conditions prévues par les dispositions légales en vigueur.

De même, dans l'hypothèse où des dispositions légales ou conventionnelles nouvelles entreraient en vigueur et concerneraient les domaines couverts par cet accord, les parties conviennent de se rencontrer pour adapter le présent accord.

Article 6. Notification, publicité et dépôt de l'accord

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.

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

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt en ligne sur la plateforme de « Télé procédure » du ministère du travail (« Télé Accords ») par le représentant légal de l'entreprise. Un

exemplaire sera également remis au secrétariat greffe du Conseil de prud'hommes de son lieu de conclusion.

L'accord sera affiché sur l'ensemble des lieux de travail.

Article 7. Intégration de l'accord dans la CCN Carrefour

Le présent accord sera intégré au Titre 9 « DROIT SYNDICAL ET INSTITUTIONS REPRESENTATIVES DU PERSONNEL » de la Convention Collective d'Entreprise Carrefour Hypermarchés SAS.

Fait à Massy, le 5/07/ 2018

Pour la Direction



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



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

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



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

ANNEXE 1. CALENDRIER DES ELECTIONS PROFESSIONNELLES

2018							
SEPTEMBRE		OCTOBRE		NOVEMBRE		DECEMBRE	
14-sept	Feurs Brest	05-oct	Angers Grand Maine Annecy Chambery Bassens Champs Sur Marne Draguignan Ollioules Francheville Labege St Herblain Sartrouville Mérignac	09-nov	Epinal Fecamp Perpignan Clair Rennes Cesson Sens Voulx	07-déc	Herouville Moulins Roanne Aix en Provence
21-sept	Bercy Limoges Libourne Rennes Alma St Martin au Laert Trans en Provence Uzes		16-nov		Angoullins Hazebrouck Lattes Le Merlan		
28-sept	Drancy Orange St Brieuc St Pierre des Corps Venissieux Cholet			23-nov	Amiens Sete Balaruc Barentin Bourg en Bresse Condé Sur Escout Epernay La Ville du Bois Ormesson		
12-oct	Lorient Maubeuge Saran St Brice Toulouse Purpan St Denis Gennevilliers Montigny		30-nov		Auchy les Mines Chambourcy Château Thierry Cherboug Port de Bouc Belle Epine Montereau Thiers		
	19-oct				Marseille Grand litto Montesson Nimes Ouest Reims Cernay Sannois Valenciennes		
26-oct	Charleville Chartres Lormont						

2019											
JANVIER		FEBVIER		MARS		AVRIL		MAY		JUN	
11-janv	Bourges	01-fev	Soyaux	01-mars	Clave Souilly	05-avr	Antibes	03-mai	Digne	14-jun	Chamnod
	Calais coquelles		Chalon Sud		Fougères		Arhis Mons		Lille		Anglet
	Denain		Paimpol	Pontault Combault	Les Ulis		Villabe	Marseille Bonneveine			
La Ciotat	Sevran		08-mars	Bercy	12-avr	Nîmes Sud	17-mai	Chalon Nord	21-jun	St André les Vergers	
Montreuil	St Pol Sur Mer			Meylan		Orléans		Chalon en Champagne			
Mulhouse	Thionville			Ivry	Venette	DEHF					
18-janv	Salaise	08-fev	Laval	12-avr	Armentières	24-mai	Lomme	Nice Lingo			
	Stains		La Chapelle St Luc		Envy		Sers Maillot				
Givors	Umay		Aire sur la Lys	Le Mans	Tourville						
25-janv	St Genevieve	Créteil Soleil	Bâgles	Nerès	Espace Erudol France						
25-janv	Quetigny	Lyon Part Dieu	15-mars	26-avr	Roosy						
15-fev	Auteuil	Lievin									
	Salanches	Niort									
Segny	Noidy le Grand										
22-fev	Ereux	Toulon Mayol									
	Leon	Avignon									
Viridies	Avranches										
Carre Sénart	Etampes										
29-mars	22-mars	Creches sur Saone									
		Ecully									
		St Quentin									
Aulnay sous bois											
Nice TNL											
St Jean de Vedas											
Rambouillet											

2019							
SEPTEMBRE		OCTOBRE		NOVEMBRE		DECEMBRE	
13-sept	Dijon TO	04-oct	Chelles	15-nov	Angers St serge		
	Riom		Collégien		Gruchet le Valasse		
20-sept	Besancon Valentin		L'Isle d'Abeau		Montlucon		
	Grenoble Gd Place	Lescar	Puget				
27-sept	Toulon GV	Mondeville	Villeurbane				
	Chateaneuf	Nantes Beaujoire	Besançon Chalezeule				
	Chateauroux	Caen	Villiers en Bière				
Atencon	11-oct	Douai	22-nov	St Clément de Rivière			
Mont St Aignan		Perpignan Rousillon		Vannes			
Quimper		Flins		Villejuif			
Vaulx en Velin	18-oct	Calais Mivoix	29-nov	Wasquehal			
L'Hay les Roses		Brive					
Nantes Beaulieu		Fourmies					
Beaucaire	St Egreve	Gueret					
St Egreve		La Roche sur Yon					
		Portet					
		St Malo					

ANNEXE 2. LISTE DES ETABLISSEMENTS DISTINCTS

AIRE S/ LA LYS	BOURG EN BRESSE	CRECHES SUR SAONE	GUINGAMP
AIX EN PROVENCE	BOURGES	CRETEIL SOLEIL	HAZEBROUCK
ALENCON	BREST	DENAIN	HEROUVILLE SAINT CLAIR
AMIENS	CAEN	DIJON TOISON D'OR	ISLE D'ABEAU
ANGERS GRAND MAINE	CALAIS	DOUAI/FLERS	IVRY/SEINE
ANGERS SAINT SERGE	CARRE SENART	DRAGUIGNAN	LA CIOTAT
ANGLET	CHALON NORD	DRANCY	LA ROCHE SUR YON
ANGOULINS	CHALON SUD	ECHIROLLES	LA VILLE DU BOIS
ANNECY	CHÂLONS EN CHAMPAGNE	ECULLY	LABEGE
ANTIBES	CHAMBOURCY	EPERNAY	LAON
ARMENTIERES	CHAMNORD	EPINAL	LATTES
ATHIS MONS	CHAMPS SUR MARNE	ETAMPES	LAVAL
AUCHY LES MINES	CHARLEVILLE-MEZIERES	EVREUX	LE MANS
AULNAY SOUS BOIS	CHARTRES	EVRY	LE MERLAN
AVIGNON	CHÂTEAU THIERRY	FECAMP	LES ULIS
AVRANCHES	CHATEAUNEUF	FEURS	LESCAR
BARENTIN	CHATEAUROUX	FLINS SUR SEINE	L'HAY LES ROSES
BASSENS	CHELLES	FOUGERES	LIBOURNE
BEUCAIRE	CHERBOURG	FOURMIES	LIEVIN
BEGLES	CHOLET	FRANCHEVILLE	LILLE
BERCK	CLAIRA	GENNEVILLIERS	LIMAY
BERCY	CLAYE SOUILLY	GIVORS	LIMOGES BOISSEUIL
BESANÇON CHALEZEULE	COLLEGIEN	GRAND LITTORAL	L'ISLE ADAM
BESANÇON VALENTIN	CONDE S/ ESCAUT	GRUCHET LE VALASSE	LOMME
BONNEVEINE	COQUELLES	GUERET	LORIENT

LORMONT	ORANGE	SAINTE HERBLAIN	TOURS - ST Pierre des corps
LYON La Part Dieu	ORLEANS	SAINTE JEAN/VEDAS	TOURVILLE LA RIVIERE
MABLY (Roanne)	ORMESSON	SAINTE MALO	TRANS EN PROVENCE
MAUBEUGE	PAIMPOL	SAINTE QUENTIN en Yvelines	TROYES LA CHAPELLE
MERIGNAC	PARIS/AUTEUIL	SALAISE S/SANNE	UZES
MEYLAN	PERPIGNAN	SALLANCHES	VALENCIENNES
MONDEVILLE	PONTAULT COMBAULT	SANNOIS	VANNES
MONT ST AIGNAN	PORT-DE-BOUC	SARAN	VAULX EN VELIN
MONTEREAU	PORTET SUR GARONNE	SARTROUVILLE	VENETTE
MONTESSON	PUGET/ARGENS	SEGNY	VENISSIEUX
MONTIGNY	QUETIGNY	SENS MAILLOT	VILLABE
MONTLUCON	QUIMPER	SENS VOULX	VILLEJUIF
MONTREUIL	RAMBOUILLET	SETE BALARUC	VILLEURBANNE
MOULINS	REIMS CERNAY	SEVRAN	VILLIERS EN BIÈRE
MULHOUSE	REIMS TINQUEUX	SOYAUX	VITROLLES
NANTES BEAUJOIRE	RENNES ALMA	ST ANDRE LES VERGERS	WASQUEHAL
NANTES BEAULIEU	RENNES CESSON	ST GENEVIEVE des Bois	DIRECTION EXECUTIVE HYPERMARCHES FRANCE (DEHF)
NEVERS	RIOM	ST MARTIN AU LAERT	ESPACE EMPLOI FRANCE (EEF)
NICE Lingostière	ROSNY SOUS BOIS	ST POL S/ MER	
NICE TNL	RUNGIS / BELLE EPINE	STAINS	
NIMES	SAINTE BRICE	THIERS	
NIMES Sud	SAINTE BRIEUC	THIONVILLE	
NIORT		TOULON Grand Var	
NOISY LE GRAND	SAINTE DENIS	TOULON Mayol	
OLLIOULES	SAINTE EGREVE	TOULOUSE PURPAN	

FR 107 B