NEGOCIATIONS ANNUELLES OBLIGATOIRES
Accord du 27 février 2014

ENTRE

Les sociétés CARREFOUR HYPERMARCHES S.A.S, CARCOOP, CARREFOUR MARCHANDISES INTERNATIONALES, CARREFOUR MANAGEMENT, CARREFOUR PARTENARIAT INTERNATIONAL, CARREFOUR IMPORT, CENTRE DE FORMATION ET DE COMPETENCES, représentées par Stéphane BURON, Directeur des Relations Sociales,

D'une part,

ET

Les organisations syndicales ci-dessous désignées :

LA FEDERATION DES SERVICES C.F.D.T.
Représentée par M. Serge CORFA, Délégué 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. Jérôme BIAVA, Délégué syndical central 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. Michel ENGUELZ, Délégué national hypermarchés, dûment habilité,

D'autre part,

Aux termes de trois réunions de négociations en date des 9, 28 janvier et 11 février 2014 et d'une réunion paritaire spécifique de réflexion avec l'Encadrement le 15 janvier 2014, la négociation annuelle obligatoire prévue par les articles L. 2242-1 et suivants du code du travail a permis aux délégations des organisations syndicales et aux représentants de la Direction de l'entreprise de parvenir à un accord selon les dispositions convenues ci-après.

Au cours de la première réunion du 9 janvier 2014, la Direction a présenté, conformément à la réglementation, des informations notamment sur la situation économique générale, les évolutions dans le secteur de la grande 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.

Il ressort de ce bilan qu'en dépit d'un contexte économique toujours défavorable, la stratégie commerciale initiée fin 2012, soutenue par une politique sociale axée sur les conditions de travail, l'emploi et le développement de l'employabilité via le tutorat et l'alternance, ainsi que l'investissement de l'ensemble des collaborateurs tant au niveau des magasins que des sièges, ont permis à l'enseigne Carrefour de regagner la confiance de ses partenaires économiques et de sa clientèle.

Les organisations syndicales représentatives au sein de l'entreprise ont pu faire valoir leurs revendications lors des réunions des 28 janvier et 11 février 2014, auxquelles la Direction a répondu par des propositions réalistes et adaptées au regard de la situation économique. Le présent accord a ensuite été proposé à la signature de l'ensemble des organisations syndicales ayant participé à sa négociation à compter du 14 février et jusqu'au 27 février 2014.

Par le présent accord, la Direction a souhaité encourager les collaborateurs à poursuivre les actions et efforts accomplis tout au long de l'année écoulée pour que la relance amorcée au travers des résultats 2013 permette à l'entreprise Carrefour de maintenir le dialogue social qui la distingue en dépit d'un contexte économique difficile et un secteur d'activité extrêmement concurrentiel.

La signature de cinq accords d'entreprise en 2013 témoigne du bon dialogue social existant avec les partenaires sociaux :

- ❑ Accord interentreprises sur l'exercice du droit syndical et le fonctionnement des instances représentatives du personnel au niveau national signé le 17 janvier 2013
- ❑ Accord sur les Négociations annuelles obligatoires signé le 25 mars 2013
- ❑ Avenant à l'accord d'intéressement du 30 juin 2011 signé le 27 juin 2013
- ❑ Accord d'entreprises sur le contrat de génération signé le 28 octobre 2013
- ❑ Avenant à l'accord interentreprises sur l'exercice du droit syndical et le fonctionnement des instances représentatives du personnel au niveau national signé le 18 novembre 2013

Les dispositions négociées avec les organisations syndicales signataires aux termes du présent accord NAO s'inscrivent dans la lignée de la politique globale de rémunération, d'emploi, de conditions de travail et d'employabilité mise en œuvre par Carrefour en vue de soutenir la motivation des salariés.

Cet accord s'articule autour de cinq titres principaux, à savoir :

- Revalorisation de la grille de salaire de référence Carrefour et renforcement du pouvoir d'achat (Titre 1)
- Relance de l'emploi, développement de l'alternance et renforcement de l'employabilité (Titre 2)
- Amélioration de la qualité de vie au travail (Titre 3)
- Amélioration des dispositions conventionnelles (Titre 4)
- Calendrier social 2014 (Titre 5)

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 mise à jour au 1er juillet 2012 étant précisé qu'à l'exception des dispositions finales du présent accord, chacune des dispositions des autres articles constituent un avenant de révision des accords d'entreprises qui s'y rapportent, au sens de l'article L. 2261-8 du Code du travail.

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

Article 1 : Grille de salaire au 1er mars 2014

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 mise à jour au 1er juillet 2012. Les dispositions qu'il prévoit se substituent intégralement aux dispositions antérieures dans les conditions ci-dessous :

La Grille de salaires de référence Carrefour est revalorisée dans les conditions ci-après avec une date d'application pour tous les niveaux à compter du 1er mars 2014 :

Magasins à la grille de référence Carrefour

GRILLE DE SALAIRE (en €uro)
Au 1er mars 2014

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	9,58	10,06	1 525,65	0 à 6 mois
I B	9,68	10,16	1 541,58	Dès le 7ème mois
II A	9,59	10,07	1 527,25	0 à 6 mois
II B	9,76	10,25	1 554,32	Dès le 7ème mois
III A	9,69	10,18	1 543,16	0 à 12 mois
III B	10,41	10,93	1 657,82	Après 1 an
IV A	10,68	11,21	1 700,83	0 à 2 ans
IV B	11,49	12,07	1 829,82	Après 2 ans
V	12,17	12,78	1 938,11	
III Vendeur de produits et services	8,91	9,36	1 418,95	
I C	9,76	10,25	1 554,32	En application de l'accord du 25 mars 2013
II C	9,95	10,45	1 584,58	En application de l'accord
IV C	11,70	12,29	1 863,27	du 24 février 2005
IIIC Technicien Fabrication	10,80	11,34	1 719,94	En application de l'accord du 16 février 2012 et du 27 février 2014

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

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 mise à jour au 1er juillet 2012.

Salaires minima :
Chaque niveau est affecté d'un salaire mensuel minimal.
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 **revalorisé** avec effet rétroactif au 1er janvier 2014, à :

- **Niveau 7 A : 2 400 euros**
- **Niveau 7 B : 2 589 euros**
- **Niveau 8 et + : 3 480 euros**

En prenant en compte l'application générale des salaires minima visés ci-dessus, la Direction s'engage à garantir à l'ensemble des cadres de niveau 7 et 8 une augmentation minimale de salaires de 0,2% avec effet rétroactif au 1er janvier 2014.

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 mise à jour au 1er juillet 2012. Les autres dispositions de l'article 2-2.2.2 « Plafond » demeurent inchangées

Le montant du plafond de complément de prime de vacances est revalorisé de 1,1%, ce qui correspond à un montant de 1 535 euros bruts.

Article 4: Evolution des agents de maîtrise vers l'encadrement

Codification du présent article dans la Convention Collective d'Entreprise Carrefour :
Les dispositions du présent article figureront dans la partie « Accords à durée déterminée » du Titre 8 « Emploi et dispositions sociétales » de la Convention Collective d'Entreprise Carrefour du 1er juillet 2012 sous l'intitulé NEGOCIATIONS ANNUELLES OBLIGATOIRES 2014 – Evolution des agents de maîtrise vers l'encadrement

Tous les Agents de Maîtrise de la surface de vente qui le souhaitent, pourront déposer leur candidature, pour évoluer dans l'encadrement.

A cet effet, le salarié devra respecter le process interne d'évolution :

- formaliser son souhait d'évolution auprès de sa hiérarchie,
- validation par le directeur de sa candidature au cours d'un entretien
- entretien et test d'évaluation avec le responsable régional ressources humaines

Si le test et les entretiens sont concluants, la signature d'un avenant formalisera le passage au statut cadre, niveau 7B.

Article 5 : Monétisation du Compte Epargne Temps

Codification du présent article dans la Convention Collective d'Entreprise Carrefour :
Les dispositions du présent article figureront dans la partie « Accords à durée déterminée » du Titre 8 « Emploi et dispositions sociétales » de la Convention Collective d'Entreprise Carrefour du 1er juillet 2012 sous l'intitulé NEGOCIATIONS ANNUELLES OBLIGATOIRES 2014 – Monétisation du Compte Epargne Temps

L'accord du 11 mars 2009 sur le Compte Epargne Temps (CET) qui prendra fin le 31 mai 2014, prévoit la possibilité de débloquer sous forme monétaire tout ou partie des droits acquis au titre du Compte Epargne Temps, pour les motifs suivants :

- décès du conjoint ou du cosignataire d'un pacte civil de solidarité, ou des enfants,
- invalidité totale ou partielle du salarié, reconnue par la sécurité sociale,
- invalidité du conjoint ou du cosignataire d'un pacte civil de solidarité, reconnue par la sécurité sociale,
- surendettement du salarié,
- catastrophe naturelle.

Afin de donner plus de flexibilité et de mieux satisfaire ses collaborateurs, les parties sont convenues que pour l'année 2014 et à titre exceptionnel, le CET pourra être monétisé à la demande du salarié sans avoir à justifier d'un des motifs de déblocage visés ci-dessus.

Il est précisé que cette possibilité de débloquer les droits acquis au titre du Compte Epargne Temps ne pourra en aucun cas porter sur les jours épargnés au titre des congés payés légaux, y compris au titre de la 5ème semaine de congés payés.

Le déblocage sera réalisé uniquement sur demande volontaire et écrite du salarié formalisée au plus tard le 31 mai 2014.

Article 6 : Revalorisation de la prime forfaitaire senior dans le cadre du dispositif d'aide au passage à temps partiel des salariés seniors

Les parties signataires ont souhaité revaloriser le dispositif d'aide à la réduction et aménagement du temps de travail des salariés seniors, lequel vise à améliorer les conditions de travail de ces salariés tout en maintenant leur pouvoir d'achat.

Article 6-1 : Concernant les salariés à temps complet des catégories employés et agents de maîtrise

Les dispositions de l'article 6-1 ci-dessous, modifient, à compter du 1er avril 2014, les dispositions relatives aux montants de la prime forfaitaire du paragraphe 5.1.1.1 de l'article 5 « L'aménagement des fins de carrière et la transition entre activité et retraite » du titre 4 : Favoriser l'emploi et le maintien en poste des salaries seniors de l'accord d'entreprises sur le contrat de génération du 28 octobre 2013. . Les conditions relatives aux conditions d'octroi et les modalités de versement de cette prime demeurent inchangées

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 senior sera établie selon le barème suivant :

- 32h : prime annuelle de 818,91 euros bruts
- 28h : prime annuelle de 1 637,82 euros bruts
- 25h : prime annuelle de 2 454,70 euros bruts
- 21h : prime annuelle de 3 274,62 euros bruts

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

A compter de la 2ème année de passage à temps partiel senior, cette prime forfaitaire seniors sera établie selon le barème suivant :

- 32h : prime annuelle de 540,88 euros bruts
- 28h : prime annuelle de 1 081,77 euros bruts
- 25h : prime annuelle de 1 621,64 euros bruts
- 21h : prime annuelle de 2 161,51 euros bruts

Article 6-2 : Concernant les salariés des catégories employés et agents de maîtrise dont l'horaire hebdomadaire contractuel est au moins égal à 30 heures

Les dispositions de l'article 6-2 ci-dessous, modifient, à compter du 1er avril 2014, les dispositions relatives aux montants de la prime forfaitaire du paragraphe 5.1.1.2 de l'article 5 « L'aménagement des fins de carrière et la transition entre activité et retraite » du titre 4 : Favoriser l'emploi et le maintien en poste des salaries seniors de l'accord d'entreprises sur le contrat de génération du 28 octobre 2013. Les conditions relatives aux conditions d'octroi et les modalités de versement de cette prime demeurent inchangées

Cette prime sera d'un montant annuel de 233,87 euros bruts par heure de réduction la première année d'attribution et ce, afin de tenir compte de la réduction de salaire corrélative à cette réduction de temps de travail.

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

Pour les années suivantes, la prime forfaitaire annuelle sera d'un montant de 154,87 euros bruts par heure de réduction.

Article 6-3 : Concernant les salariés de la catégorie agents de maîtrise dont l'horaire hebdomadaire contractuel est de 38 heures

Les dispositions de l'article 6-3 ci-dessous, complètent, à compter du 1er avril 2014, les dispositions relatives au montant de la prime forfaitaire du paragraphe 5.1.1.1 de l'article 5 « L'aménagement des fins de carrière et la transition entre activité et retraite » du titre 4 : Favoriser l'emploi et le maintien en poste des salaries seniors de l'accord d'entreprises sur le contrat de génération du 28 octobre 2013. Les conditions relatives aux conditions d'octroi et les modalités de versement de cette prime demeurent inchangées

A compter du 1er avril 2014, le montant de cette prime est revalorisée de 1,1%.

Article 7 : Classifications

Article 7-1 : Emploi « Technicien de fabrication » à la boulangerie-pâtisserie

A compter du 1er septembre 2014, les salariés classés au niveau III A « Technicien de Fabrication » affectés au rayon boulangerie-pâtisserie accéderont directement à l'échelon « C » à l'issue de la période d'accueil relative à la fonction et définie dans l'article 6-3 « Période d'accueil dans la fonction » de la Convention Collective d'Entreprise Carrefour mise à jour au 1er juillet 2012.

L'échelon B pour les Techniciens de Fabrication affectés au rayon boulangerie-pâtisserie n'est donc plus applicable.

La fonction du niveau III échelon C inclut l'exécution des tâches des fonctions et des échelons inférieurs.

Les salariés concernés par le présent article sont soumis aux dispositions du paragraphe 6-6.1 « Activité communes (applicables à toutes les fonctions) » du présent Titre 6.

Article 7-2 : Emploi « Assistant de fabrication » au stand « Faim de journée »

Les parties conviennent que la fonction d' « assistant(e) de fabrication » niveau II de la filière Vente de l'article 11 « Classification des emplois de la catégorie employé » de l'Annexe I « EMPLOYES – OUVRIERS » est étendue au « Stand faim de journée ».

Les salariés occupant l'emploi d'Assistant(e) de vente au « Stand faim de journée » se verront proposer un avenant à leur contrat de travail leur permettant d'accéder à l'emploi d' « assistant(e) de fabrication », échelon A, B ou C selon leur ancienneté dans le poste conformément aux dispositions de l'article 6-3 « Période d'accueil dans la fonction » et 6-4.1 « Dans la filière Vente » de l'article 6-4 Création de nouvelles fonctions » de la Convention Collective d'Entreprise Carrefour mise à jour au 1er juillet 2012.

Les dispositions du présent article sont applicables à compter du 1er septembre 2014.

Article 7-3 : Mise à jour de la Convention

Article 7-3.1: Modification de l'article 6-5.2.1 « Définition de la fonction » du paragraphe 6-5.2 « Création d'un échelon supplémentaire « C » au niveau 3 Technicien de fabrication » de l'article 6-5 « Création d'un échelon supplémentaire » du Titre 6 « CLASSIFICATION DES EMPLOIS »

En conséquence des dispositions convenues à l'article 7-1 ci-dessus, les dispositions ci-dessous révisent et se substituent intégralement, à compter du 1er septembre 2014, à celles de l'article 6-5.2.1 « Définition de la fonction » du paragraphe 6-5.2 « Création d'un échelon supplémentaire « C » au niveau 3 Technicien de fabrication » de l'article 6-5 « Création d'un échelon supplémentaire » du Titre 6 « CLASSIFICATION DES EMPLOIS » :

ASSISTANT(E) DE FABRICATION	NIVEAU : II

Réalise un assemblage d'ingrédients ou une préparation qui nécessite de modifier la matière première, mais sans avoir besoin d'une formation technique diplômante du type CAP dans les domaines suivants exclusivement :
- boulangerie, viennoiserie, pâtisserie
- composition florale
- volaille traditionnelle
- pizza, rôtisserie, traiteur
- cafétéria
- poissonnerie
- stand faim de journée

- accueille les clients, identifie leurs besoins et les sert ;
- propose et oriente le choix du client en faisant valoir les avantages du produit ou du service ;
- conseille le client sur le mode de conservation, de consommation ou d'utilisation du produit ;
- prépare le produit à la vente ; effectue des interventions simples (montage, réglage) ;
- implante les produits et les met en scène sur le lieu de vente. Adapte l'approvisionnement au flux client ;
- effectue les auto contrôles d'hygiène, de sécurité, de qualité ; retire les produits non vendables ;
- prépare, garnit et fait cuire les plats à partir de produits semi-finis.

La fonction du niveau II échelon C inclut l'exécution des tâches des fonctions et des échelons inférieurs.

RE
SFS 73

Article 7-3.2 : Modification de l'article 12 Tableau de correspondance VENTE » de l'Annexe I « EMPLOYES – OUVRIERS » de la Convention Collective d'Entreprise Carrefour mise à jour au 1er juillet 2012

En conséquence des dispositions convenues à l'article 7-2 ci-dessus, les dispositions ci-dessous révisent et se substituent intégralement à compter du 1er septembre 2014, à celles de l' article 12 « Tableau de correspondance VENTE » de l'Annexe I « EMPLOYES – OUVRIERS » de la Convention Collective d'Entreprise Carrefour mise à jour au 1er juillet 2012 :

VENTE

Emplois	Niveaux	Autres fonctions équivalentes
Équipier de vente	I	Emballage produits frais, garnissage tartes
Assistant de vente	II	Vendeur : Vélo Outillage Culture Polygône Or (bijouterie,…) Petit électroménager … Conseiller en vins Service cafétéria Dégustation Couturière Développeur photos
Assistant spécialisé de vente	II	Parapharmacie
Assistant de fabrication	II	Pizza/rôtisserie/traiteur Boulangerie, Viennoiserie, Pâtisserie Volaille traditionnelle Composition florale Cafétéria Poissonnerie Stand faim de journée
Conseiller de vente	III	
Conseiller services financiers	III	
Vendeur produits et services	III	Vendeur : - gros électro ménager - son hi-fi - télé/vidéo - micro informatique - appareils et équipements photo - radio téléphonie
Technicien de fabrication	III	Boulangerie, Viennoiserie, Pâtisserie Boucherie
Animateur de vente	IV	

Titre 2 – RELANCE DE L'EMPLOI, DEVELOPPEMENT DE L'ALTERNANCE ET RENFORCEMENT DE L'EMPLOYABILITE

Codification du présent Titre 2 « RELANCE DE L'EMPLOI, DEVELOPPEMENT DE L'ALTERNANCE ET RENFORCEMENT DE L'EMPLOYABILITE» dans la Convention Collective d'Entreprise Carrefour :
Les dispositions du présent article complètent et viennent à la suite de celles qui figurent dans la partie « Accords à durée déterminée » du Titre 8 « Emploi et dispositions sociétales » de la Convention Collective d'Entreprise Carrefour du 1er juillet 2012 sous l'intitulé NEGOCIATIONS ANNUELLES OBLIGATOIRES 2014 - RELANCE DE L'EMPLOI, DEVELOPPEMENT DE L'ALTERNANCE ET RENFORCEMENT DE L'EMPLOYABILITE -

Article 1 : Relance de l'emploi par la relance de l'activité

Si l'évolution du chiffre d'affaires hors taxes hors carburant constatée en 2014 est supérieure à l'évolution du chiffre d'affaires hors taxes hors carburant constatée en 2013, la Direction s'engage à ce que le niveau d'effectif à fin 2014 soit supérieur à celui constaté à fin 2013.

Article 2 : Développement de l'alternance

Dans le cadre du plan d'alternance et d'employabilité durable mis en place en 2013 pour soutenir la relance des embauches et en vue d'accroître le taux de transformation des alternants en CDI, la Direction s'engage à intégrer des groupes de contrats de professionnalisation dans une équipe vivier magasin.

Ce dispositif aura l'avantage, d'une part, de permettre aux personnes intégrant ce vivier, de découvrir l'ensemble des secteurs et leur saisonnalité et ainsi de développer leur employabilité et, d'autre part, de mieux répondre au plan de succession magasin. Par ailleurs, l'intégration d'alternants sur l'année permettra de donner de la visibilité en termes de renforts dans les rayons ayant des pics d'activité (saison jardin, piscine, estivale, fin d'année, etc.).

Pour parvenir à cet objectif, il est prévu que les modalités d'accueil et d'intégration de ces salariés se fassent conformément à celles définies dans l'accord sur le contrat de génération :

- chaque tuteur fera un suivi mensuel avec son tutoré quelque soit le rayon saisonnier d'affectation sur lequel il travaillera,

- chaque alternant connaîtra son planning d'affectation rayon pour la durée totale de sa formation.

Si un poste est à pourvoir dans le magasin avant la fin de la formation de l'alternant, la direction s'engage à pallier le poste vacant par un CDD en attendant la fin de la formation.

Chaque alternant ayant fait partie de l'équipe vivier magasin se verra proposer prioritairement un poste à pourvoir en CDI.

Pour ceux qui n'auraient pas bénéficié d'une transformation en CDI ou CDD de leur contrat à l'issue de leur formation, la Direction s'engage à conserver leur candidature au sein d'un vivier afin de leur proposer un poste à pourvoir dans les 6 mois suivants le terme de leur formation.

L'objectif poursuivi par la Direction est d'aboutir à un taux de transformation à hauteur de 22% en CDI d'ici fin 2014.

Enfin, il est prévu une information semestrielle sur le nombre d'alternants intégré, la répartition par secteur, le taux de transformation en CDD/ CDI d'alternants en CE magasins ainsi qu'aux membres de la Commission Emploi Hypermarchés.

Article 3 : Renforcement de l'employabilité

Article 3-1 : Mise en place d'une prime forfaitaire tuteur

Dans le but de poursuivre l'objectif visant à développer un tutorat de qualité au sein de l'entreprise, il est prévu l'octroi d'une prime annuelle forfaitaire de cent euros bruts, quelque soit le nombre d'action(s) de tutorat accompli dans l'année, destinée à indemniser l'implication de chaque tuteur volontaire dans son action de tutorat.

Article 3-2 : Conditions et modalités de versement de cette prime

Cette prime forfaitaire sera versée à condition que le salarié ait accompli au moins une action de tutorat au cours de l'année considérée et soit présent dans les effectifs de l'entreprise au mois de décembre de l'année concernée.

La première année, l'équivalent d'un tiers du montant de cette prime sera versée à l'issue des trois jours de formation et les deux autres tiers au cours du mois de décembre de l'année concernée, sous réserve que le suivi exigé pour chaque diplôme, certificat, parcours préparé (CQP, SMM, Apprentissage, nouveaux embauchés) soit dûment complété, à savoir :

- pour les tutorés CQP : dossier d'évaluation CPNE rempli
- pour les tutorés Apprenti : livret de suivi apprenti CFA
- pour les tutorés Stagiaire manager métier : livret de suivi Stagiaire manager métier
- pour les tutorés nouveaux embauchés : fiche de suivi personnalisée

Les années suivantes, la totalité de la prime sera versée en totalité au mois de décembre, sous réserve que le suivi exigé pour chaque diplôme, certificat, parcours préparé (CQP, SMM, Apprentissage, nouveaux embauchés) soit dûment complété, à savoir :

- pour les tutorés CQP : dossier d'évaluation CPNE rempli
- pour les tutorés Apprenti : livret de suivi apprenti CFA
- pour les tutorés Stagiaire manager métier : livret de suivi Stagiaire manager métier
- pour les tutorés nouveaux embauchés : fiche de suivi personnalisée

Article 4: Poursuite du dispositif de formation EVOLUPRO sur la période 2014-2015

Les dispositions ci-dessous révisent et se substituent intégralement à celles de l'article 3.1 EVOLUPRO de l'extrait de l'accord d'entreprises NAO du 9 mars 2012 figurant dans « NEGOCIATIONS ANNUELLES OBLIGATOIRES 2012 EVOLUPRO de la partie « ACCORDS A DUREE DETERMINEE » du titre 8 « Emploi et dispositions sociétales » de la Convention Collective d'Entreprise Carrefour mise à jour au 1er juillet 2012. Les dispositions qu'il prévoit se substituent intégralement aux dispositions antérieures dans les conditions ci-dessous.

Mis en place depuis 2008, le dispositif de formation EVOLUPRO, original et spécifique initialement développé par Carrefour Hypermarchés, basé sur le strict volontariat, a pour objet d'améliorer la maîtrise de la langue française et permet ainsi aux stagiaires de développer leur employabilité en les rendant plus autonomes tant dans leur vie privée que professionnelle. Ce dispositif s'inscrit donc parfaitement dans le cadre du plan d'employabilité durable.

Depuis sa création, 905 salariés ont déjà pu en bénéficier. La Direction et les organisations syndicales signataires sont convenues de reconduire cette formation pour les années 2013 à 2015.

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, à savoir notamment :

- une formation rémunérée qui s'effectuera pendant le temps de travail,
- des frais de déplacement et de repas pris en charge par l'entreprise dans le respect de la procédure « voyages et déplacements » en vigueur,
- un lieu de formation en dehors des magasins.

Titre 3 – AMELIORATION DE LA QUALITE DE VIE AU TRAVAIL

Article 1 : Aménagement du temps de travail des cadres

Face au constat de l'évolution des métiers au sein de l'entreprise et dans le but de favoriser une meilleure articulation entre la vie professionnelle et la vie privée des salariés cadres, les parties signataires sont convenues de revoir les dispositions conventionnelles existantes sur l'aménagement du temps de travail des cadres relevant des niveaux 7, 8 et 9 de la classification des emplois.

Cette réflexion a été menée en tenant compte du statut et des niveaux respectifs de ces cadres, de leur position dans l'entreprise ou les établissements, de leurs responsabilités, de la latitude plus ou moins grande qu'il leur est conférée dans leurs prises de décision et de la nécessaire autonomie dont ils disposent dans l'organisation de leur travail.

Au regard de ces considérations, les parties signataires ont négocié les dispositions suivantes :

Codification des dispositions ci-dessous dans la Convention Collective Carrefour :
Les dispositions des articles 1-1, 1-2 du Titre 3 du présent accord se substituent intégralement à celles des articles 3, 4 et 6 de l'Annexe III cadres. Les dispositions des articles 5, 7, 8, 9, 10, 11, 12 et 13 de l'annexe III Cadres demeurent inchangées mais leur numérotation est modifiée: l'article 5 devient l'article 4, l'article 7 devient l'article 5, l'article 8 devient l'article 6, l'article 9 devient l'article 7, l'article 10 devient l'article 8, l'article 12 devient l'article 10 et l'article 13 devient l'article 11 de l'annexe III Cadres

ARTICLE 1-1 : Aménagement et organisation du temps de travail des cadres

Codification du présent article dans la Convention Collective Carrefour : article 3 de l'Annexe III Cadres

Les missions et responsabilités du personnel cadre de l'entreprise impliquent souplesse, disponibilité et réactivité 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.

- **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, etc...

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.

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

ARTICLE 1-1.1 : Cadres relevant des niveaux 7 de la classification des emplois

Codification du présent article dans la Convention Collective Carrefour : article 3-1 de l'Annexe III Cadres

Ont été classés au niveau 7 de la classification des emplois, les cadres dont la nature des fonctions implique une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps.

En application des dispositions légales et conventionnelles, les cadres niveaux 7 relèvent du régime du forfait en jours, fixé à 215 jours pour une année complète de travail, journée de solidarité incluse.

Ce forfait tient compte :
- des jours de repos hebdomadaires légaux,
- des jours ouvrables de congés payés collectifs légaux et conventionnels acquis en début de période,
- des jours de repos supplémentaires attribués au titre de la réduction du temps de travail
- des jours fériés correspondant à des jours ouvrables.

Article 1-1.1.1 : Principe de décompte du temps de travail des cadres autonomes

Codification du présent article dans la Convention Collective Carrefour : article 3-1.1 de l'Annexe III Cadres

L'unité de décompte du temps de travail des cadres relevant des cadres autonomes est la journée. Le nombre de jours hebdomadaires travaillés de référence est de 5 jours par semaine. Toute journée ayant donné lieu à un travail, constitue une journée travaillée.

Les cadres bénéficient de quatorze jours ouvrables de repos supplémentaires (dont six sont attribués au titre de la réduction du temps de travail) acquis à raison de 3,5 jours par trimestre et pris par journée entière. Ces jours de repos se substituent à ceux prévus par la Convention collective de branche. Le nombre de ces jours de repos est ainsi supérieur à ceux prévus par l'avenant n°73 du 21 décembre 1998 à la Convention collective de branche.

Le droit à repos supplémentaire est réduit à 3,5 jours par période de trois mois civils consécutifs d'absence au cours de la période de décompte, quelque soit le motif de l'absence.

La réduction se traduira par un débit du compteur de repos supplémentaires.

Article 1-1.1.2 : Organisation du temps de travail

Codification du présent article dans la Convention Collective Carrefour : article 3-1.2 de l'Annexe III Cadres

Article 1-1.1.2.1 : Variation du nombre de jours travaillés dans le cadre de la semaine

Codification du présent article dans la Convention Collective Carrefour : article 3-1.2.1 de l'Annexe III Cadres

Le cadre autonome pourra travailler six jours par semaine pendant au maximum 10 semaines au cours de la période annuelle de décompte, ceci afin de prendre en compte les variations de son activité. En tout état de cause, le cadre devra globalement respecter le nombre de jours de travail définis annuellement.

Article 1-1.1.2.2 : Lissage de la rémunération

Codification du présent article dans la Convention Collective Carrefour : article 3-1.2.2 de l'Annexe III Cadres

La rémunération mensuelle correspondant au nombre annuel de jours de travail est lissée sur la période annuelle de décompte. Cette rémunération est fixée forfaitairement pour le nombre de jours de travail effectif annuels prévus au présent titre.

Article 1-1.1.2.3 : Suivi des jours travaillés

Codification du présent article dans la Convention Collective Carrefour : article 3-1.2.3 de l'Annexe III Cadres

Un relevé déclaratif hebdomadaire de ses jours travaillés et de ses jours de repos précisant la qualification du repos (congés payés, jours de repos supplémentaire...), sera transmis par chaque cadre à son responsable en début de semaine suivante. Ce relevé intégrera également une déclaration relative au respect des dispositions légales et conventionnelles relatives aux repos quotidiens et hebdomadaires.

Un compte individuel mensuel et récapitulatif présentant la situation des jours travaillés et des jours de repos est tenu à jour et figure sur le bulletin de paie.

Article 1-1.1.2.4 : Modalités de prise des six jours de repos supplémentaires

Codification du présent article dans la Convention Collective Carrefour : article 3-1.2.4 de l'Annexe III Cadres

Il est rappelé que les six jours ouvrables de repos supplémentaires prévus au 2ème paragraphe de l'article 3-1 de la présente annexe constituent une sixième semaine de congés.

Article 1-1.1.3 : Garanties conventionnelles afférentes au régime du forfait en jours

Codification du présent article dans la Convention Collective Carrefour : article 3-1.3 de l'Annexe III Cadres

Article 1-1.1.3.1 : Respect des repos quotidiens et hebdomadaires

Codification du présent article dans la Convention Collective Carrefour : article 3-1.3.1 de l'Annexe III Cadres

Du fait de l'indépendance dans ses fonctions et de l'autonomie dont il dispose dans l'organisation de son temps de travail, tout salarié cadre relevant du régime forfaitaire en jours s'engage et veille personnellement, sauf dérogations spécifiques prévues par la loi ou par la convention collective de branche, à :

- organiser son activité dans le cadre du nombre de jours définis annuellement,
- respecter les périodes de repos quotidien et hebdomadaire obligatoires,

- respecter une amplitude de travail raisonnable et répartir sa charge de travail de manière équilibrée dans le temps.

Le contrôle et le suivi réguliers de la durée et de la charge de travail seront assurés par l'établissement des relevés déclaratifs hebdomadaires tels que prévus à l'article 3-1.2.3 ci-dessus.

Article 1-1.1.3.2 : Entretiens annuels sur la charge et l'organisation du travail

Codification du présent article dans la Convention Collective Carrefour : article 3-1.3.2 de l'Annexe III Cadres

En complément de ce suivi quantitatif, le salarié cadre relevant du régime forfaitaire en jours bénéficiera chaque année, d'entretiens spécifiques avec son supérieur hiérarchique notamment au moment de son entretien annuel obligatoire (ECC) et de l'entretien sur la part de rémunération variable conformément aux dispositions de l'article L.3121-46 du Code du travail.

En complément de ces entretiens annuels, le salarié pourra solliciter à tout moment un nouvel entretien auprès de son supérieur hiérarchique, pour faire un point spécifique sur sa charge de travail et les éventuelles difficultés qu'il rencontre dans son organisation.

Il est rappelé en outre que le suivi de l'organisation du travail des cadres concernés, l'amplitude de leurs journées d'activité et la charge de travail qui en résulte sont examinés au cours des réunions paritaires restreintes encadrement telles que prévues par l'article 11 de l'annexe III CADRES.

Article 1-1.1.4 : Jours excédentaires et déficitaires en fin de période de décompte annuel

Codification du présent article dans la Convention Collective Carrefour : article 3-1.4 de l'Annexe III Cadres

Article 1-1.1.4.1 : Jours excédentaires

Codification du présent article dans la Convention Collective Carrefour : article 3-1.4.1 de l'Annexe III Cadres

Les jours excédentaires par rapport au nombre de jours annuel de référence défini à l'article 3-1 de l'Annexe III Cadres sont, au choix du salarié :

- soit payés au taux majoré,

- soit versés dans un compte épargne temps, sans majoration, dans la limite du plafond prévu par le règlement de celui-ci.

Article 1-1.1.4.2 : Jours déficitaires

Codification du présent article dans la Convention Collective Carrefour : article 3-1.3.2 de l'Annexe III Cadres

Les jours déficitaires par rapport au nombre de jours annuel de référence défini à l'article 3-1 de l'Annexe III Cadres sont, au choix du supérieur hiérarchique :

- soit retenus sur les paies des mois suivants dans la limite des quotités saisissables

- soit récupérés au cours des mois suivants, dans le respect des dispositions relatives au temps de repos obligatoire hebdomadaire. Dans ce cas, le nombre de jours annuel de référence de la nouvelle période de décompte sera augmenté d'autant pour le salarié concerné

Article 1-1.1.5 Année incomplète, suspensions de contrat et indemnités

Codification du présent article dans la Convention Collective Carrefour : article 3-1.5 de l'Annexe III cadres

Article 1-1.1.5.1 : Arrivée en cours d'année

Codification du présent article dans la Convention Collective Carrefour : article 3-1.5.1 de l'Annexe III Cadres

En cas d'arrivée en cours de période de décompte annuel, le volume annuel de jours à effectuer est calculé en multipliant la référence hebdomadaire de travail effectif par le nombre de semaines et fractions de semaine restant à courir selon les règles visées au 5-3.2 du Titre 5.

Article 1-1.1.5.2 : Départ en cours d'année

Codification du présent article dans la Convention Collective Carrefour : article 3-1.5.2 de l'Annexe III Cadres

En cas de départ en cours de période de décompte annuel, le volume annuel de jours à effectuer est calculé en multipliant la référence hebdomadaire de travail effectif par le nombre de semaines et fractions de semaine écoulées selon les règles visées au 5-3.2 du Titre 5.

En cas de départ en cours d'année, la régularisation de la rémunération entre automatiquement dans le calcul du solde de tout compte.

Le nombre de jours excédentaires ou déficitaires observé sur le compte individuel au jour du départ est, soit payé, soit retenu.

Les droits aux jours de repos supplémentaires prévus à l'article 3-1.1 de la présente annexe sont appréciés, au jour du départ, à raison de 3,5 jours par trimestre entier travaillé et comparés au nombre de jours réellement pris. Le solde est soit payé, soit retenu.

Article 1-1.1.5.3 : Suspension du contrat

Codification du présent article dans la Convention Collective Carrefour : article 3-1.4.3 de l'Annexe III Cadres

En cas d'interruption de la période de décompte annuel pour les motifs suivants : période de chômage partiel, maladie, maternité, accident, absences autorisées conventionnelles, formation, repos compensateurs obligatoires et de remplacement, et, plus généralement toute absence autorisée et indemnisée, chaque semaine complète d'interruption est comptabilisée sur la base du nombre de jours de référence hebdomadaire et chaque jour d'interruption est comptabilisé sur la base d'une journée.

Ces jours sont pris en compte pour le calcul du décompte du forfait annuel en jours prévu à l'article 3-1 de la présente annexe. Par conséquent, il convient de déduire les jours d'absence correspondant aux cas d'interruptions énumérés au paragraphe ci-dessus, du nombre de jours réellement travaillés par le salarié. Une fois cette déduction opérée, seuls les jours travaillés au-delà du forfait annuel de 215 jours donneront lieu au calcul du repos compensateur obligatoire ou, selon le choix du salarié à majoration pour jours excédentaires.

Article 1-1.1.5.4 : Indemnités

Codification du présent article dans la Convention Collective Carrefour : article 3-1.4.4 de l'Annexe III cadres

En cas d'absence, quelqu'en soit le motif, la rémunération mensuelle lissée est réduite, et, le cas échéant, l'absence est indemnisée sur la base de la rémunération lissée, le tout selon les règles légales et conventionnelles en vigueur.

ARTICLE 1-1.2 : Cadres relevant des niveaux 8 et 9 de la classification des emplois

Codification du présent article dans la Convention Collective Carrefour : article 3-2 de l'Annexe III Cadres

Les parties rappellent que les cadres des niveaux 8 et 9 sont investis de responsabilités importantes tant en termes de management de salariés cadres et non cadres qu'en termes de gestion et sont amenés à prendre des initiatives et des décisions de façon très largement autonome, parfois en lieu et place de leur hiérarchie. Ils doivent faire preuve de disponibilité, de réactivité et de souplesse dans l'organisation de leur travail de façon à répondre le mieux possible selon leur situation, aux attentes de la clientèle des établissements, des partenaires et interlocuteurs de l'entreprise tout en veillant au bien-être des collaborateurs qu'ils encadrent. En contrepartie, ils bénéficient d'une rémunération en rapport avec le degré d'exigence attendu.

Leur grande autonomie n'est toutefois pas incompatible avec des contraintes ou sujétions inhérentes à leurs fonctions.

Afin que ces cadres, dont les missions impliquent un niveau d'implication et de disponibilité élevé, puissent concilier vie professionnelle et vie privée, il leur sera accordé à compter du 1er janvier 2014, le bénéfice du régime du forfait en jours, dans les mêmes conditions que celles définies à l'article 3-1 de la présente annexe.

Pour les cadres présents dans l'entreprise à la signature du présent accord, il leur sera adressé un avenant contractuel formalisant le passage au régime du forfait en jours. Ils bénéficieront du régime dès la signature de leur avenant.

Pour les cadres niveaux 8 et 9 embauchés postérieurement à la signature du présent accord, ils bénéficieront automatiquement du régime du forfait en jours.

ARTICLE 1-2 : Modification de la convention

En conséquence des dispositions négociées aux précédents articles, les dispositions de la Convention collective d'entreprise mise à jour le 1er juillet 2012 qui prévoient des dispositions relatives à l'aménagement et l'organisation du temps de travail des cadres niveaux 7 seront modifiées afin de bénéficier aux cadres niveaux 8 et 9.

Pour chacune de ces dispositions, il sera précisé qu'elles bénéficient également aux cadres niveaux 8 et 9.

Article 2 : Tenue de travail des cadres

Codification du présent article 2 dans la Convention Collective d'Entreprise Carrefour :
Les dispositions du présent article complètent et viennent à la suite de celles qui figurent dans la partie « Accords à durée déterminée » du Titre 8 « Emploi et dispositions sociétales » de la Convention Collective d'Entreprise Carrefour du 1er juillet 2012 sous l'intitulé NEGOCIATIONS ANNUELLES OBLIGATOIRES 2014 - Titre 3 – AMELIORATION DE LA QUALITE DE VIE AU TRAVAIL Article 2 : Tenue de travail des cadres

En complément de la veste (softshell) prévue dans la panoplie manager, une dotation de cinq chemises/chemisiers sera prévue pour l'encadrement de la surface de vente au titre des nouvelles tenues de travail.

Article 3 : Les horaires îlots

Codification du présent article 3 dans la Convention Collective d'Entreprise Carrefour :
Les dispositions du présent article complètent et viennent à la suite de celles qui figurent dans la partie « Accords à durée déterminée » du Titre 8 « Emploi et dispositions sociétales » de la Convention Collective d'Entreprise Carrefour du 1er juillet 2012 sous l'intitulé NEGOCIATIONS ANNUELLES OBLIGATOIRES 2014 - Titre 3 – AMELIORATION DE LA QUALITE DE VIE AU TRAVAIL Article 3 : Les horaires îlots

Le dispositif des horaires îlots contribue à une meilleure conciliation entre la vie professionnelle et la vie privée des salariés du secteur caisses.

Afin de faire vivre et évoluer ce dispositif dans la perspective d'améliorer les conditions de travail des salariés concernés, une commission paritaire de réflexion « ad hoc », composée de quatre membres par organisation syndicale représentative au niveau national a été mise en place en 2013.

Cette commission s'est réunie pour la 1ère fois le 19 décembre 2013 pour faire le bilan, 10 ans après sa mise en place, du dispositif des horaires îlots.

Afin de poursuivre dans cette voie, la Direction et les membres de la commission paritaire sont convenus de se rencontrer à trois reprises les 27 mars, 26 juin et 25 septembre 2014.

Si lors de ces commissions de réflexion, des pistes d'amélioration étaient identifiées, l'entreprise s'engage à les tester sur un magasin afin d'en vérifier la faisabilité avant fin 2014.

Article 4 : Allocation d'un budget supplémentaire destiné au renouvellement ou à l'investissement de matériel de travail :

Codification du présent article 4 dans la Convention Collective d'Entreprise Carrefour :
Les dispositions du présent article complètent et viennent à la suite de celles qui figurent dans la partie « Accords à durée déterminée » du Titre 8 « Emploi et dispositions sociétales » de la Convention Collective d'Entreprise Carrefour du 1er juillet 2012 sous l'intitulé NEGOCIATIONS ANNUELLES OBLIGATOIRES 2014 - Titre 3 – AMELIORATION DE LA QUALITE DE VIE AU TRAVAIL Article 4 : Allocation d'un budget destiné à la maintenance et au renouvellement du matériel de travail

Le renouvellement ou l'investissement de matériels utilisés quotidiennement par les salariés dans l'exercice de leurs fonctions contribuent à une meilleure qualité de vie au travail.

Les coûts engendrés par ces renouvellements ou investissements sont lourds à supporter par les magasins.

Face à ce constat et afin de soutenir les actions déjà mises en œuvre dans le cadre de la politique santé et sécurité au travail, il a été décidé d'allouer un budget supplémentaire de huit millions d'euros pour l'année 2014, destiné au renouvellement du matériel de travail ou à l'investissement de nouveau matériel.

Ce budget, excluant l'achat des équipements de protection individuelle, sera utilisé en fonction des besoins identifiés dans chaque établissement.

Une liste du matériel sera établie, par la Direction de chaque établissement, et donnera lieu à des échanges et une concertation avec les Instances Représentatives du Personnel de l'établissement.

Un bilan de l'utilisation de ce budget sera présenté aux membres de la Commission Nationale Santé Sécurité au Travail au cours du 1er trimestre 2015.

Titre 4 – AMELIORATION DES DISPOSITIONS CONVENTIONNELLES

Article 1 : Indemnisation des astreintes des cadres bénéficiant du régime forfait jours

Codification du présent article dans la Convention Collective d'Entreprise Carrefour :
Les dispositions du présent article révisent et se substituent intégralement à l'article 2 « Indemnisation des astreintes week-end et jours fériés non travaillés des cadres de niveau 7 et 8 » de l'annexe III « Cadres ». Les articles 1-1 à 1-4 ci-dessous deviendront les articles 2-1 à 2-4 de l'article 2 « Indemnisation des astreintes week-end et jours fériés non travaillés des cadres de niveau 7 et 8 » de l'annexe III « Cadres ».

Article 1-1 : Définition de l'astreinte

L'astreinte est la période pendant laquelle le salarié, sans être à la disposition permanente et immédiate de l'employeur, a l'obligation de demeurer à son domicile ou à proximité afin d'être en mesure d'intervenir pour accomplir un travail au service de l'entreprise.

L'organisation des périodes d'astreintes proposée par l'encadrement sera validée préalablement par la hiérarchie et sera formalisée.

Article 1-2 : Champ d'intervention

Le champ d'intervention du personnel d'astreinte est limité aux dépannages et réparations urgentes, nécessaires au maintien en fonctionnement des installations et équipements matériels. Sont exclus les travaux neufs, modifications d'installation ou travaux d'entretien programmés.

Article 1-3 Indemnisation

La contrepartie à la sujétion de l'astreinte sur une semaine ou sur 7 jours consécutifs, est constituée d'une indemnité forfaitaire de 70 euros versée mensuellement.

Chaque salarié ne devra pas, en tout état de cause, réaliser plus de 45 semaines d'astreinte sur l'année.

Il ne sera également pas possible de cumuler, pour un même salarié, plusieurs primes d'astreinte forfaitaire sur une même semaine.

Lorsqu'une astreinte implique une intervention, le temps d'intervention est rémunéré par le salaire forfaitaire. En outre, il est rappelé que le temps passé en intervention dans le cadre d'une période d'astreinte par un salarié relevant du régime forfait jour ne remet pas en cause l'autonomie dont il dispose dans l'organisation de son emploi du temps.

Article 1-4 : Remboursement des frais de déplacement

Les frais de déplacement engagés (aller-retour entre l'établissement de rattachement du salarié et son domicile) par le salarié d'astreinte lui seront remboursés sur présentation d'une note de frais mensuelle établie selon les conditions de la « procédure voyages et déplacements » en vigueur.

Article 2 : Renforcer la solidarité

Codification du présent article dans la Convention Collective d'Entreprise Carrefour :
Les dispositions du présent article révisent et se substituent intégralement au dernier alinéa de l'article 8-2.1 « Montant du Fonds de solidarité Carrefour » figurant dans le Titre 8 – EMPLOI ET DISPOSITIONS SOCIETALES de la Convention Collective d'Entreprise Carrefour mise à jour au 1er juillet 2012 par les dispositions suivantes.

Le montant maximum affecté au fonds de solidarité Carrefour est porté à 330 000 euros pour l'année 2014. Ce montant ne vaut que pour l'année 2014.

Titre 5 – CALENDRIER SOCIAL

Dans le cadre du dialogue social, la direction s'engage, pour l'année 2014, à ouvrir les négociations sur les thèmes suivants :

SIB 13

- La rémunération variable des vendeurs EPCS (1er semestre)
- Le Compte Epargne Temps (1er semestre)
- L'intéressement collectif (1er semestre)
- L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (second semestre)
- L'égalité des chances (second semestre)
- La diversité et la cohésion sociale (second semestre)
- La modulation du temps de travail (second semestre)

Titre 6 – DISPOSITIONS FINALES

Article 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 2 : Durée de l'accord

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

Article 3 : Date d'entrée en application

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

Article 4 : Révision

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

La demande de révision peut intervenir à tout moment, par l'une ou l'autre des parties signataires.
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 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 6 : Adhésion

Conformément aux dispositions légales en vigueur, une Organisation Syndicale représentative non signataire pourra adhérer au présent accord.
Cette adhésion devra être notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception aux signataires du présent accord et fera l'objet d'un dépôt par la Direction selon les mêmes modalités de dépôt que le présent accord.

Un exemplaire signé du présent accord sera remis à chaque organisation syndicale représentative au niveau du groupe de sociétés relevant de la Convention Collective d'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 deux exemplaires à la DIRECCTE d'Evry (un exemplaire original signé par courrier et un exemplaire par courrier électronique), ainsi qu'un exemplaire au Conseil des prud'hommes d'Evry.

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

A Evry, le 27 février 2014

Pour la Direction,

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.),

13