

**NEGOCIATIONS ANNUELLES OBLIGATOIRES**  
**Accord du 26 février 2016**

**ENTRE**

Les sociétés CARREFOUR HYPERMARCHES S.A.S, CARREFOUR MARCHANDISES INTERNATIONALES SAS, CARREFOUR MANAGEMENT SAS, CARREFOUR PARTENARIAT INTERNATIONAL SAS, CARREFOUR IMPORT SAS, CENTRE DE FORMATION ET DE COMPETENCES SAS, représentées par Madame Agnès BEKOURIAN, Directrice des Relations Sociales

**ET**

D'une part,

Les organisations syndicales ci-dessous désignées :

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

Représentée par Monsieur Serge CORFA, Délégué Syndical National Hypermarchés, dûment habilité,

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

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

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

Représenté par Monsieur Mohamed BEDHOUCHE, Délégué Syndical National Hypermarchés, dûment habilité,

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

Représentée par Madame Jacqueline POITOU, Déléguée Syndicale Nationale Hypermarchés, dûment habilitée,

D'autre part,

*H*  
*FB*  
*PJ*

Les représentants de la Direction de l'entreprise et les Délégations des Organisations Syndicales se sont réunis les 13, 29 janvier et 9 février 2016 afin d'aborder les différents thèmes de la négociation annuelle obligatoire prévue par les articles L. 2242-1 et suivants du code du travail, dont :

- la rémunération
- le temps de travail

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

Au cours de la première réunion du 13 janvier 2016, la Direction a présenté, conformément à la réglementation, des informations portant notamment sur la situation économique générale, les évolutions dans le secteur de la grande distribution ainsi qu'un bilan complet en termes d'emploi, d'égalité entre les femmes et les hommes, d'organisation du travail, d'évolution des rémunérations et de durée du travail.

En dépit d'un contexte extérieur particulièrement anxiogène en 2015 et d'un contexte économique toujours défavorable, la stratégie de l'entreprise restera axée en 2016 sur de nouvelles activités multicanales et numériques avec notamment pour base la force commerciale des magasins hypermarchés.

Ainsi en complément de cette stratégie commerciale, Carrefour a respecté les engagements pris en matière sociale et le bilan du Pacte Social initié en 2013 et présenté aux partenaires sociaux lors de la seconde réunion du 29 janvier en est la démonstration.

La démarche du « 100% Orientés Clients » initiée en 2015 et qui va se poursuivre en 2016 a permis de construire un management plus ouvert à la relation clients et au développement de nouveaux services.

Dans le cadre de leur dialogue social, les partenaires à la négociation ont souhaité pouvoir compléter cette initiative en engageant une nouvelle démarche sociale et managériale basée sur le « 100% Orientés Collaborateurs ».

En lien avec la démarche Clients, la Direction et les organisations syndicales veulent préciser les axes de développement social des prochaines années notamment autour d'un management bienveillant et de l'amélioration du bien être au travail des salariés comme vecteurs de la performance économique et sociale de l'entreprise.

Dans ce nouveau Pacte de Responsabilité Sociale, il s'agit de poursuivre les efforts engagés sur les principaux axes du Pacte Social et de construire des engagements « 100% Orientés Collaborateurs » et Bien Être au travail.

RB  
PT  
h

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 31 décembre 2015, 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.

  
FB

  
P.J

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

## Article 1 : Grille de salaires au 1<sup>er</sup> janvier 2016

*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 31 décembre 2015. 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 1<sup>er</sup> janvier 2016 :

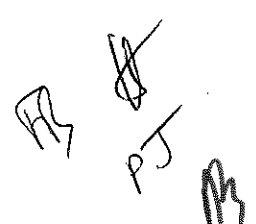
### GRILLE DE SALAIRE (en €uro)

Au 1er janvier 2016

Catégorie employé des Niveaux I à IV et AM Niveau V

<i>Niveau</i>	<i>Taux horaire hors forfait pause (en €uro)</i>	<i>Taux horaire forfait pause inclus (en €uro)</i>	<i>Salaire mensuel temps complet forfait pause inclus</i>	<i>Durée de la période d'accueil</i>
I A	9,71	10,20	1 546,36	0 à 6 mois
I B	9,78	10,27	1 557,50	Dès le 7ème mois
II A	9,71	10,20	1 546,36	0 à 6 mois
II B	9,86	10,35	1 570,24	Dès le 7ème mois
III A	9,79	10,28	1 559,09	0 à 12 mois
III B	10,52	11,05	1 675,35	Après 1 an
IV A	10,79	11,33	1 718,35	0 à 2 ans
IV B	11,61	12,19	1 848,93	Après 2 ans
V	12,30	12,92	1 958,82	
II Assistant commercial	10,17	10,68	1 619,60	En application de l'accord du 25 mars 2013
III Vendeur de produits et services	9,86	10,35	1 570,24	En application de l'accord du 23 décembre 2015
I C	9,86	10,35	1 570,24	En application de l'accord du 25 mars 2013
II C	10,05	10,55	1 600,49	En application de l'accord du 24 février 2005 et de l'accord du 26 février 2016
IV C	11,82	12,41	1 882,38	En application de l'accord du 24 février 2005
III C Technicien Fabrication	10,92	11,47	1 739,05	En application de l'accord du 15 février 2012

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 31 décembre 2015.*

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 1<sup>er</sup> janvier 2016, à :

- **Niveau 7 A : 2424 euros**
- **Niveau 7 B : 2615 euros**
- **Niveau 8 et + : 3515 euros**

Conformément aux dispositions précitées, la Direction s'engage pour l'année 2016 à garantir à l'ensemble des cadres de niveau 7 et 8 une augmentation minimale de salaire de 0,2% avec effet rétroactif au 1<sup>er</sup> janvier 2016.

## 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 31 décembre 2015. 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 0,5%, ce qui correspond à un montant de **1 551 euros bruts**.

## TITRE 2 – REAFFIRMATION DU PACTE SOCIAL

Dans le cadre des Négociations Annuelles Obligatoires 2013, la Direction a affirmé sa volonté de s'engager tant en termes d'emploi que de développement de l'employabilité des salariés au sein de l'entreprise. La Direction a donc mis en place avec les partenaires sociaux un projet social sur 3 ans.

Au terme de ces 3 années, la Direction, a souhaité réaffirmer les engagements du Pacte Social dans les termes ci-dessous :

### **Article 1 : Emploi**

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

*Les dispositions ci-dessous seront codifiées dans « Négociations Annuelles Obligatoires 2016 », de la partie « Accords à durée déterminée » du titre 8 « Emploi et dispositions sociétales » de la Convention Collective d'Entreprise Carrefour mise à jour au 31 décembre 2015 et sera codifié comme suit :*

#### **Article 1. 1 : Départ en retraite**

Pour l'année 2016, la Direction de chaque établissement concerné, procédera dans les 3 mois suivant un départ à la retraite à une embauche compensatrice, de catégorie professionnelle équivalente, en contrat à durée indéterminée ou à une transformation de contrat à durée déterminée en contrat à durée indéterminée au sein de l'établissement.

#### **Article 1. 2 : Effectifs**

Si l'évolution du chiffre d'affaires hors taxes hors carburant constatée en 2016 est supérieure à l'évolution du chiffre d'affaires hors taxes hors carburant constatée en 2015, la Direction s'engage à ce que le niveau d'effectif à fin 2016 soit supérieur à celui constaté à fin 2015.

*Handwritten initials and signatures:*  
B  
PJ  
B

## **Article 2 : Budget matériel destiné au renouvellement ou à l'investissement de matériel de travail**

*Les dispositions ci-dessous seront codifiées dans « Négociations Annuelles Obligatoires 2016 », de la partie « Accords à durée déterminée » du titre 8 « Emploi et dispositions sociétales » de la Convention Collective d'Entreprise Carrefour mise à jour au 31 décembre 2015 et seront rédigées comme suit :*

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. Afin de soutenir les actions déjà mises en œuvre dans le cadre de la politique santé et sécurité au travail, il a été décidé de réserver un budget de deux millions d'euros pour l'année 2016, destiné au renouvellement du matériel de travail ou à l'investissement de nouveau matériel.

Ce budget, excluant l'achat des équipements de protection individuelle prescrits par le code du travail, 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. Ce point sera inscrit à l'ordre du jour et les échanges seront formalisés sur le procès verbal de la réunion.

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 2017.

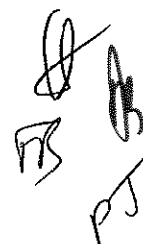
## **Article 3 : Renforcer l'employabilité**

### **Article 3.1: Création d'un échelon supplémentaire « C » au niveau 2**

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

*Il est créé un nouvel article 6-5.4 «Création d'un échelon « C » au niveau 2» sous l'article 6-5 « Création d'un échelon supplémentaire » dans le Titre 6 « Classification des emplois » de la Convention Collective d'Entreprise Carrefour mise à jour au 31 décembre 2015 et sera rédigé comme suit :*

Il est créé un échelon « C » pour les emplois de niveau IIB dans les conditions suivantes :



Afin de reconnaître la fidélité et la qualité de travail accompli, notamment dans le transfert de compétences ou encore dans l'implication à participer au travail d'équipe, les parties ont convenu de faire bénéficier de l'échelon C les salariés du niveau IIB, dans le mois suivant la date anniversaire de leurs 25 ans d'ancienneté.

Les dispositions du présent article sont applicables au 1<sup>er</sup> septembre 2016.

Ces dispositions ne concernent pas les fonctions d'Assistant de fabrication et d'Assistant spécialisé de vente qui restent régies par les dispositions particulières de l'accord NAO 2005.

### Article 3. 2 : Poursuite du dispositif de formation EVOLUPRO pour l'année 2016

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

*Les dispositions ci-dessous seront codifiées dans « Négociations Annuelles Obligatoires 2016 », de la partie « Accords à durée déterminée » du titre 8 « Emploi et dispositions sociétales » de la Convention Collective d'Entreprise Carrefour mise à jour au 31 décembre 2015 et seront rédigés comme suit :*

Mis en place depuis 2008, le dispositif de formation EVOLUPRO, original et spécifique 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, 1061 salariés ont déjà pu en bénéficier. La Direction et les organisations syndicales signataires sont convenues de reconduire cette formation pour l'année 2016.

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.

Afin de continuer à promouvoir ce dispositif, la Direction poursuivra ses actions d'information et de communication au sein de l'entreprise.

M  
PJ  
B



### Article 3.3 : Réduction des périodes d'accueil

#### Article 3.3.1 : Période d'accueil dans la fonction

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

*Les dispositions du présent article se substituent intégralement à celles de l'article 6-3 « Période d'accueil dans la fonction » du titre 6 « Classification des emplois » de la Convention Collective Carrefour mise à jour au 31 décembre 2015 et seront rédigées comme suit :*

Tout salarié accédant à une fonction par embauche externe ou évolution interne, connaît une période d'acquisition progressive des compétences nécessaires à la fonction, dite « période d'accueil ».

La grille des salaires minima tient compte de cette période d'acquisition des compétences d'une durée, période d'essai comprise, de :

- 4 mois pour les fonctions classées dans les niveaux I et II,
- 6 mois pour les fonctions classées dans le niveau III,
- 1 an pour les fonctions classées dans le niveau IV.

Toutefois, les salariés promus à un niveau supérieur voient leur période d'accueil réduite de moitié et leur salaire maintenu s'il est supérieur à celui de la période d'accueil dans son nouveau niveau.

La période d'accueil dans la fonction ne sera pas appliquée aux salariés de niveau 1B ayant une ancienneté supérieure ou égale à 10 ans au 1<sup>er</sup> janvier de l'année considérée, promus vers une fonction classée dans le niveau 2.

Les dispositions du présent article sont applicables au 1<sup>er</sup> Septembre 2016.

#### Article 3.3.2 : Principes relatifs au processus de formation des employés

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

*Les dispositions du présent article se substituent intégralement à celles du second alinéa de l'article 7-3.1 « Principes relatifs au processus de formation des employés » du titre 7 « Formation professionnelle » de la Convention Collective Carrefour mise à jour au 31 décembre 2015 et seront rédigées comme suit :*

La période d'accueil, dont la durée diffère selon les niveaux, est obligatoirement mise à profit pour transmettre les compétences nécessaires à l'exercice du poste.

### **TITRE 3 – NOUVEAU PACTE DE RESPONSABILITE SOCIALE**

Ce nouveau Pacte de Responsabilité Sociale sera axé sur le « 100% Orientés Collaborateurs » et le Bien Être au travail.

Le « 100% Orientés Collaborateurs » doit être affirmé pour faciliter les relations collectives et le travail d'équipe notamment.

Le bien être au travail doit contribuer à l'épanouissement de chaque salarié dans sa relation de travail et dans son équilibre vie privée/vie professionnelle.

Les parties s'engagent dans les termes ci-dessous :

#### **Article 1 : « 100% Orientés Collaborateurs »**

Dans la poursuite de la politique « 100% Orientés Clients », la Direction et les partenaires sociaux s'engagent à réaffirmer les règles de bienveillance, d'écoute et de bien vivre ensemble à travers le « 100% Orientés Collaborateurs ».

#### **Article 1. 1 : Réunion spécifique encadrement**

Conformément à l'accord de Droit Syndical, la Direction s'engage à organiser les réunions de réflexion encadrement à la suite de la parution du bilan social.

Ces réunions auront pour objectif d'échanger sur les problématiques spécifiques à l'encadrement, sur le rôle de l'encadrement Carrefour Hypermarchés mais également d'évoquer les actions de communications à mener dès 2016 et notamment sur la Charte de Mobilité Carrefour.

#### **Article 1. 2 : Prime de remplacement des cadres**

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

*Les dispositions du présent article se substituent intégralement à celles de l'article 3-1 de l'annexe III « Cadres » de la Convention Collective Carrefour mise à jour au 31 décembre 2015 et seront codifiées en 3-1 « Prime de remplacement des cadres », 3-1.1 « Conditions d'attribution » et 3-1.2 « Indemnisation » et seront rédigées comme suit :*

### Article 1.2.1 : Conditions d'attribution

Le salarié cadre, clairement identifié par la hiérarchie, qui est amené à assurer totalement ou partiellement les missions et tâches d'un cadre de même niveau se trouvant en absence de longue durée bénéficie d'une prime exceptionnelle dite « prime de remplacement » pendant la durée du remplacement, dans les conditions ci-après.

La durée de ce remplacement doit être supérieure à 14 jours calendaires consécutifs et ne peut excéder 180 jours calendaires consécutifs.

Il est précisé que l'absence de longue durée exclut les périodes d'absence pour congés payés et conventionnels.

Dans l'hypothèse où ce délai excéderait 180 jours calendaires, la Direction devra prendre les décisions nécessaires d'organisation de travail pour pallier à l'absence du salarié concerné.

### Article 1.2.2 : Indemnisation

Le montant de cette prime s'élève à 70 euros bruts pour la première période de 14 jours calendaires consécutifs et est versée mensuellement à l'issue de chaque mois de remplacement.

Si l'absence se prolonge au-delà de la première période de 14 jours calendaires de remplacement, la prime sera calculée sur la base de 1/14ème par jour travaillé remplacé.

Les dispositions du présent article sont applicables au 1<sup>er</sup> septembre 2016.

### Article 1. 3 : Prime de travaux de nuit des cadres

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

*Les dispositions du présent article se substituent intégralement à celles de l'article 3-2 de l'annexe III « Cadres » de la Convention Collective Carrefour mise à jour au 31 décembre 2015 et seront codifiées en 3-2 « Prime de travaux de nuit des cadres » et seront rédigées comme suit :*

Les cadres au forfait jours de niveau 7 et 8, peuvent être amenés à travailler de nuit dans le cadre d'inventaires, d'implantations liées à des opérations commerciales ou lors d'un remodling/agrandissement de magasin.

Ces cadres, dont la participation à ces travaux de nuit aura préalablement été validée par leur hiérarchie, bénéficieront, dès lors qu'ils auront été amenés à travailler, même partiellement, entre 23h00 et 4h00, d'une prime forfaitaire dite «Prime de travaux de nuit cadre ».

Cette prime forfaitaire est de 70 euros bruts par nuit travaillée si les conditions cumulatives énumérées ci-dessus sont remplies.

Les dispositions du présent article sont applicables au 1<sup>er</sup> août 2016.

#### Article 1. 4 : Titres restaurant

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

*Les dispositions du présent article se substituent intégralement à celles de l'article 8-3 «Les titres restaurants » du Titre 8 « Emploi et dispositions sociétales » de la Convention Collective Carrefour mise à jour au 31 décembre 2015 et seront codifiées en 8-3.1 « Conditions d'attributions », 8-3.2 « Valorisation des titres restaurant », 8-3.3 « Etablissements bénéficiant d'une cantine » et seront rédigées comme suit :*

Les titres restaurant ont été mis en place dans l'ensemble des magasins le 1<sup>er</sup> juillet 2010 au terme d'une négociation annuelle obligatoire.

Il a été décidé lors des négociations annuelles obligatoires 2015 d'uniformiser et de simplifier leur attribution.

Dans ce cadre, les parties conviennent que les salariés ayant au moins deux mois d'ancienneté, qui en feront la demande, se verront désormais attribuer un titre restaurant par journée travaillée dans les conditions précisées au paragraphe « Condition d'attribution ».

Cette nouvelle règle d'attribution commune est entrée en vigueur le 1<sup>er</sup> juin 2015 sans effet rétroactif.

Il est rappelé que les établissements bénéficiant d'une cantine avec une participation financière de l'employeur, ne peuvent cumuler cet avantage avec l'attribution de titres restaurant.

En outre, il est expressément convenu entre les parties que ces règles d'attribution viendront remplacer et se substituer à toutes les pratiques, usages et accords tant d'établissement que d'entreprise, antérieurement en vigueur

RB  
PJ  
M

#### Article 1.4.1 : Condition d'attribution

Pour prétendre à l'attribution d'un titre restaurant, les salariés dont la durée du travail est décomptée en heures devront avoir travaillé au moins 3 heures sur la journée indépendamment du positionnement de la plage horaire.

Les salariés de la catégorie cadre, dont la durée du travail n'est pas décomptée en heures, se verront attribuer un titre restaurant par journée travaillée.

Les jours d'absences relatifs à de la maladie, à un accident du travail, à un accident de trajet, à de la maladie professionnelle ou bien à des congés ou repos quels qu'ils soient, n'ouvrent pas droit à l'attribution d'un titre restaurant.

Les heures passées en formation ou en délégation, seront prises en compte pour l'attribution d'un titre restaurant.

Il est précisé qu'une journée travaillée au cours de laquelle le repas aura été pris en charge par l'employeur ne donnera pas lieu à l'attribution d'un titre restaurant.

Les modalités matérielles de distribution des titres restaurants propres à chaque établissement demeurent inchangées.

Il est précisé que les conditions d'attribution des titres restaurant dans les conditions définies au présent article sont subordonnées au maintien du bénéfice actuel de l'exonération des charges sociales.

#### Article 1.4.2 : Valorisation des titres restaurant

La Direction s'engage à augmenter la contribution employeur de 0.30 euros par titre restaurant à compter du 1<sup>er</sup> septembre 2016 dans le respect des dispositions légales en vigueur.

Les parties conviennent également d'augmenter la part salariale des titres restaurant de 0.30 euros.

Pour rappel, la part patronale (contribution employeur à laquelle s'ajoute l'éventuelle contribution du CE) devra être comprise entre 50% et 60% de la valeur totale du titre restaurant selon les dispositions légales en vigueur, étant entendu que cette valeur totale est constituée de la part patronale et de la part salariale.

### Article 1.4.3 : Etablissements bénéficiant d'une cantine

Dans les établissements bénéficiant d'une cantine à la date d'application des présentes dispositions, l'entreprise financera, à compter du 1<sup>er</sup> septembre 2016, une participation au moins équivalente à 2.50 euros par salarié prenant un repas à la cantine.

Les dispositions du présent article sont applicables au 1<sup>er</sup> septembre 2016.

### Article 1.5 : Dons de jours

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

*Il est créé un nouvel article 4-2.3 « Dons de jours » sous l'article 4-2 « Absences autorisées pour circonstance de famille » dans le Titre 4 « Congés payés et absences » de la convention collective Carrefour mise à jour au 31 décembre 2015 et sera rédigé comme suit :*

En complément du dispositif du don de jour prévu par l'accord Compte Epargne Temps du 24 novembre 2014, il a été convenu d'élargir le don à d'autres types de jours pour renforcer l'efficacité de cette mesure et en faciliter l'application.

Le don de jours est donc étendu aux catégories de jours suivants :

- Jours d'habillement
- Jours de repos compensateurs de remplacement
- Jours d'ancienneté
- Jours de fractionnement

Les dons de jours doivent concerner des jours acquis.

Les dispositions du présent article sont applicables au 1<sup>er</sup> juin 2016.

## **Article 2 : Bien Être au travail**

Les dispositions du présent article visent à permettre une meilleure conciliation entre vie privée et vie professionnelle. Elles s'inscrivent dans le Pacte de Responsabilité Sociale.

RS  
PJ  
A

### Article 2.1 : Dispositif repos choisis

Il a été décidé la mise en place d'un test relatif à un dispositif de « Repos Choisis » sur deux magasins hors secteur caisses.

L'objectif de cette mesure est de favoriser la conciliation entre vie personnelle et vie professionnelle.

Ce test aura pour but d'analyser la faisabilité pratique des choix de repos, les avantages pour le salarié en termes d'équilibre vie privée/vie professionnelle, ainsi que les effets sur l'absentéisme et sur le bien être au travail.

Le suivi de ce test sera réalisé dans le cadre de la commission Emploi.

### Article 2.2 : Amélioration du dispositif relatif au Chèque Emploi Service Universel (CESU)

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

*Les dispositions du présent article se substituent intégralement à celles de l'Article 8-5.2 « Mise en place du CESU (chèque Emploi Service Universel), de l'Article 8-5 « Mesures visant à mieux concilier vie familiale et vie professionnelle » du Titre 8 « Emploi et dispositions sociétales » de la Convention Collective d'Entreprise Carrefour mise à jour au 31 décembre 2015 et seront rédigées comme suit :*

Dans l'objectif d'améliorer la conciliation entre vie professionnelle et vie familiale, les parties sont convenues d'améliorer le bénéfice du Chèque Emploi Service Universel pour la garde d'enfants mais aussi de l'étendre aux services d'aide à la personne à domicile.

#### Article 2.2.1 : Description du dispositif

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

*L'article 8-5.2.1 « Description du dispositif » de l'Article 8-5.2 « Mise en place du CESU (Chèque Emploi Service Universel) », sous l'Article 8-5 « Mesures visant à mieux concilier vie familiale et vie professionnelle » du Titre 8 « Emploi et dispositions sociétales » sera rédigé comme suit :*

Le CESU préfinancé est un titre de paiement à montant prédéfini qui permet de rémunérer les services à la personne de garde d'enfants à domicile et hors domicile (baby-sitter, garde partagée à domicile, assistante maternelle agréée, structure d'accueil collectif, crèche, halte garderie, jardin d'enfants, garderie périscolaire), ainsi que les services d'aide à la personne à domicile (assistance aux personnes âgées, garde malade, assistance aux personnes handicapées, aide au soutien scolaire, entretien de la maison et travaux ménagers, jardinage, repassage, bricolage).

FB  
PT  
B

Article 2.2.2 : Conditions d'octroi et valeur du titre CESU au profit des collaborateurs justifiant d'une ancienneté supérieure ou égale à un an et inférieure à 4 ans.

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

L'article 8-5.2.2 « Conditions d'octroi et valeur du titre CESU destiné au service à la personne de garde d'enfants à domicile et hors domicile », sous l'Article 8-5.2 « Mise en place du CESU (Chèque Emploi Service Universel) », de l'Article 8-5 « Mesures visant à mieux concilier vie familiale et vie professionnelle » du Titre 8 « Emploi et dispositions sociétales » sera rédigé comme suit :

Les salariés dont le contrat de travail n'est pas suspendu (congé parental, congé sabbatique, etc...) et remplissant les conditions cumulatives suivantes :

- avoir une ancienneté supérieure ou égale à un an et inférieure à 4 ans au moment de la demande,
- avoir un enfant à charge de moins de 6 ans ou un enfant handicapé de moins de 16 ans et justifier des frais de garde liés à cet enfant tel que défini à l'article « description du dispositif » (codifié sous l'article 8-5.2.1).

Pourront bénéficier d'un Chèque Emploi Service Universel d'une valeur de 400 euros par an destiné à rémunérer un service à la personne de garde d'enfants à domicile et hors domicile tel que défini à l'article « description du dispositif » (codifié sous l'article 8-5.2.1), avec une participation de l'employeur à hauteur de 50%, l'autre partie restant à la charge du salarié bénéficiaire.

Ce montant s'apprécie par foyer.

La gestion du titre CESU est à la convenance du salarié qui choisira le moment le plus opportun pour en bénéficier.

La présente mesure entrera en vigueur le 1<sup>er</sup> juillet 2016. Son application est conditionnée au maintien du dispositif légal d'exonération en vigueur à la date de signature du présent accord.

Article 2.2.3 : Conditions d'octroi et valeur du titre CESU au profit des collaborateurs justifiant d'une ancienneté supérieure ou égale à 4 ans.

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

L'article 8-5.2.3 « Conditions d'octroi et valeur du titre CESU destiné au service d'aide à la personne à domicile », sous l'Article 8-5.2 « Mise en place du CESU (Chèque Emploi Service Universel) », de l'Article 8-5 « Mesures visant à mieux



*concilier vie familiale et vie professionnelle » du Titre 8 « Emploi et dispositions sociétales » sera rédigé comme suit :*

Les salariés dont le contrat de travail n'est pas suspendu (congé parental, congé sabbatique, etc...) et remplissant les conditions cumulatives suivantes :

- avoir une ancienneté supérieure ou égale à quatre ans au moment de la demande,
- justifier de frais engagés dans le cadre de la garde d'un enfant de moins de 6 ans ou un enfant handicapé de moins de 16 ans et/ou justifier de frais engagés dans le cadre d'un appel à un service d'aide à la personne tel que défini à l'article « *description du dispositif* », (codifié sous l'article 8-5.2.1)

Pourront bénéficier d'un chèque Emploi Service Universel d'une valeur de 400 euros par an destiné à rémunérer un service à la personne de garde d'enfants à domicile et hors domicile ainsi qu'un service d'aide à la personne à domicile tel que défini à l'article « *description du dispositif* » (codifié sous l'article 8-5.2.1), avec une participation de l'employeur à hauteur de 50%, l'autre partie restant à la charge du salarié bénéficiaire.

Ce montant s'apprécie par foyer. Il est non cumulable avec les dispositions prévues à l'article « Conditions d'octroi et valeur du titre CESU au profit des collaborateurs justifiant d'une ancienneté supérieure ou égale à un an et inférieure à 4 ans » (codifié sous l'article 8-5.2.2).

La gestion du titre CESU est à la convenance du salarié qui choisira le moment le plus opportun pour en bénéficier.

La présente mesure entrera en vigueur le 1<sup>er</sup> juillet 2016. Son application est conditionnée au maintien du dispositif légal d'exonération en vigueur à la date de signature du présent accord.

### Article 2. 3 : Astreintes cadres

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

*Il est créé sous l'article 13 « Organisation du travail des salariés cadres de 58 ans et plus » un sous article 13-1 « Repos » reprenant l'intégralité de la rédaction dudit article 13 et un second sous article 13-2 « Astreintes » et qui sera rédigé comme suit :*

Les cadres seniors de plus de 58 ans, au forfait jours, auront la possibilité de demander de ne plus effectuer d'astreinte. Cette demande sera faite à la Direction et sera effective au plus tard dans les 3 mois suivants.

FB  
PT  
B

## Article 2. 4 : Jours fériés

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

*Les dispositions du présent article se substituent intégralement à celles de l'article 5-6 « Jours fériés » du Titre 5 « Durée et organisation du travail » de la Convention Collective Carrefour mise à jour au 31 décembre 2015 et seront rédigées comme suit :*

Les jours fériés au cours desquels le magasin sera ouvert à la clientèle seront déterminés en début de chaque semestre par le Directeur du magasin en tenant compte, dans la mesure du possible, des intentions d'ouverture de la concurrence et après consultation du Comité d'établissement.

Lors de cette consultation, les modalités d'organisation du travail relatives aux jours fériés travaillés seront définies et notamment les conditions dans lesquelles il sera fait appel, en priorité, à du personnel volontaire.

Chaque salarié peut bénéficier chaque année du chômage collectif ou individuel de 6 jours fériés en sus du 1er mai.

Ces jours chômés ne sont pas considérés comme temps de travail effectif. Le chômage de ces jours fériés n'entraîne, pour les salariés concernés, aucune réduction de leur rémunération mensuelle.

Au-delà de deux jours fériés travaillés, le volontariat et l'accord écrit du salarié seront nécessaires. Dans ce cas le nombre de jours fériés travaillés ne pourra excéder huit jours.

Il ne pourra être demandé au salarié travaillant un jour férié moins de quatre heures de travail ce jour là.

Les jours fériés travaillés donneront lieu au choix du salarié :

- soit au paiement des heures effectuées le jour férié, au taux horaire contractuel majoré de 50%, en sus de la rémunération mensuelle,
- soit à un repos compensateur d'une durée égale au temps travaillé, dans les trois mois qui suivent, sans réduction de salaire. Ce repos pourra être positionné, pour les salariés qui le souhaitent, de telle sorte que sa combinaison avec un jour de repos hebdomadaire permette l'octroi d'un week-end du samedi matin au lundi soir.

Tout salarié qui en raison de la répartition de son horaire hebdomadaire voit coïncider un jour de repos hebdomadaire, en dehors du repos dominical ou de son jour de repos hebdomadaire lorsque celui-ci est fixé un autre jour que le dimanche, avec un jour férié chômé, bénéficie d'un jour de repos compensateur dans le cadre de son horaire habituel.

Handwritten initials and signature in the bottom right corner of the page.

Ce repos compensateur doit être pris en accord avec le supérieur hiérarchique, dans le mois civil où se situe le jour férié considéré. Le salarié peut demander que ce repos compensateur soit accolé à son jour normal de repos hebdomadaire.

Ce repos compensateur n'est pas considéré comme temps de travail effectif.

Les dispositions du présent article s'appliquent au personnel relevant de la catégorie « Employés – ouvriers » et « Agents de maîtrise ».

En cas de travail d'un jour férié, les salariés de la catégorie « Cadres » relevant des niveaux 7, 8 et 9 bénéficient d'une indemnité égale à 50% d'un vingt deuxième de leur salaire mensuel de base en cas de travail un jour férié.

Les parties conviennent que l'articulation de ce dispositif global relatif au traitement des jours fériés est plus favorable que les dispositions de la CCN de branche.

#### **TITRE 4 – CALENDRIER SOCIAL**

Dans le cadre du dialogue social, la direction s'engage, pour l'année 2016, à ouvrir les négociations sur les thèmes suivants :

- Classification sur les nouveaux métiers non codifiés
- Horaires et conditions de travail en caisses, en lien avec le dossier « Ilots Caisses »

#### **TITRE 5 – DISPOSITIONS FINALES**

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

#### **Article 1 : 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.

FRB  
PT  
03

### **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. Elle doit être adressée par lettre recommandée avec accusé de réception à chaque signataire.

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

Toute modification du présent accord donnera lieu à l'établissement d'un avenant. Ce dernier sera soumis aux mêmes formalités de publicité et de dépôt que celles donnant lieu à la signature du présent accord. L'avenant 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**

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

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


### **Article 6 : Adhésion**

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

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

### **Article 7 : Dépôt et publicité**

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

Handwritten initials and signatures in the bottom right corner, including 'RS', 'PT', and a signature.

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

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

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

Conformément à la loi, le présent accord sera déposé à l'expiration du délai d'opposition de 8 jours 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.

A Evry, le 26 février 2016

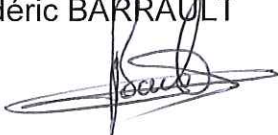
**Pour la Direction,**  
Agnès BEKOURIAN  
Directrice des Relations Sociales



**Pour La Confédération Française  
Démocratique du Travail (C.F.D.T.),**  
Serge CORFA



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



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

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

