

**Accord-cadre national sur les modalités de sécurisation des conditions de travail et de rémunération
dans les cas d'ouverture de magasins le dimanche matin**

ENTRE :

La société CARREFOUR HYPERMARCHES SAS, représentée par Madame Agnès BEKOURIAN, en sa qualité de Directrice des Relations Sociales.

D'une part,

Et,

Les organisations syndicales ci-dessous désignées :

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

Représentée par Monsieur Thierry BABOT, Délégué Syndical National Hypermarchés, dûment habilité,

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

Représenté par Monsieur Frédéric Barrault, Délégué Syndical National Adjoint Hypermarchés, dûment habilité,

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

Représentée par Monsieur Franck GAULIN, Délégué Syndical National Hypermarchés, dûment habilité,

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

Représentée par Monsieur Dominique MOUALEK, Délégué Syndical National Hypermarchés, dûment habilité,

D'autre part,

FB B3 TB
1 DM

Préambule

Les évolutions du commerce en France, des habitudes des clients et consommateurs, ainsi que de la législation française ont fait de l'ouverture du dimanche un sujet incontournable pour notre secteur d'activité. Nos concurrents sont désormais organisés sur le terrain des ouvertures dominicales et en font un outil de conquête ou de préservation de leurs parts de marché.

La loi n° 2015-990 du 6 août 2015 pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques a largement facilité la mise en œuvre du travail dominical, et de nombreux acteurs qui n'y avaient pas recours auparavant ouvrent désormais le dimanche de manière habituelle, modifiant ainsi considérablement le contexte concurrentiel et les attentes des consommateurs.

Consciente des évolutions de la consommation et du commerce, la Direction des Hypermarchés Carrefour a souhaité ouvrir une négociation dans le cadre légal de l'article L. 3132-13 du Code du travail qui autorise le recours au travail dominical jusqu'à 13 heures pour les commerces de détail alimentaire.

Par le présent accord, les parties mettent en place les éléments de sécurisation de l'exercice du travail du dimanche matin jusqu'à 13 heures et ce, de manière plus favorable que les dispositions légales et conventionnelles de branche existantes.

Lors de leurs échanges, les Parties au présent accord ont fait le constat que la dimension économique et commerciale prégnante de ce projet ne devait en aucun cas faire obstacle à la recherche d'un équilibre social, notamment à travers une réflexion sur la qualité de vie au travail et la recherche d'un accompagnement qualitatif du travail du dimanche matin. Cette recherche s'est concrétisée notamment par les points suivants :

Innover dans notre dialogue social :

En premier lieu, les Parties ont entendu renouveler leur pratique du dialogue social en ouvrant aux instances élues des magasins la faculté de valider les projets d'ouverture de leur établissement :

- D'une part en permettant un dialogue direct et concret entre direction et élus sur les besoins économiques et commerciaux de chaque magasin et sur leur projet en terme d'Emplois ;
- D'autre part en subordonnant l'activité du dimanche matin pour les magasins concernés à l'avis conforme de chaque comité d'établissement dans le cadre d'une concertation spécifique avec leur direction.

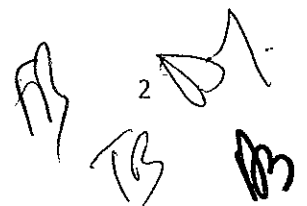
Afficher une ambition d'embauches :

En second lieu les Parties rappellent que l'entreprise souhaite prioritairement embaucher de nouvelles équipes spécifiquement dédiées à l'activité dominicale, et ce afin de favoriser la création de nouveaux emplois.

A ce titre la Direction vise un objectif global d'embauches de 80% en moyenne correspondant à la proportion de l'effectif embauché pour travailler le dimanche matin.

Dans les 30 premiers magasins qui ouvriront on peut estimer à 650 le nombre de personnes embauchées dans le cadre des ouvertures dominicales.

Ces nouvelles équipes seront formées et organisées afin que le travail du dimanche n'entraîne pas de désorganisation de planning ni de surcharge de travail sur les autres jours de la semaine. Ces équipes pourront également être amenées à travailler le samedi et le lundi, dans le respect des dispositions légales et conventionnelles, et notamment celles relatives à l'amplitude des repos.

Handwritten signatures and initials at the bottom right of the page, including a large 'B', a '2', and other illegible marks.

Sécuriser et encadrer le volontariat :

En troisième lieu, seuls les salariés de l'entreprise qui seront volontaires pourront être intégrés aux équipes embauchées spécifiquement pour travailler le dimanche matin, dans le strict respect des règles très précisément établies dans le présent accord. Ce volontariat fera l'objet d'un suivi spécifique tant au plan local que national.

Offrir des magasins marchands

Les Parties soulignent enfin l'importance pour les magasins qui ouvriront le dimanche matin d'avoir une offre de produits et de services valorisant la zone marché et le service clients. Elles en font l'une des conditions de réussite de cette nouvelle étape commerciale pour les Hypermarchés.

En outre lors des ouvertures du dimanche matin, les règles d'hygiène et de sécurité des personnes et des biens ainsi que les exigences de fiabilité des procédures argent doivent être appliquées avec la même rigueur que lors des autres jours d'ouverture.

Cet accord s'applique à l'ensemble des salariés de l'entreprise, quel que soit leur statut et leur niveau.

TS
B
3
D.M
F.S

Article 1. Articulation du présent accord avec les autres dispositions conventionnelles en vigueur

Il est ajouté à la Convention Collective Carrefour, qui est révisée en ce sens, à la suite de l'article 5-5 intitulé « Repos dominical », un article 5-5-1 intitulé « Exception tenant au travail dominical jusqu'à 13 heures dans les commerces de détail alimentaire », reproduisant les articles 2 à 10 du présent accord.

En application de l'article L. 2253-6 du Code du Travail, les stipulations du présent accord se substituent aux stipulations ayant le même objet et incluses dans des conventions ou des accords d'établissements compris dans le périmètre de cet accord.

Conformément à l'article 3 ci-après, le comité d'établissement et le CHSCT des établissements concernés seront informés et consultés sur le projet d'une ouverture le dimanche matin étant rappelé que les stipulations du présent accord en définissent les modalités et les contreparties.

Par ailleurs, les Parties précisent que les dispositions du présent accord ne sont pas applicables aux ouvertures des magasins en application de l'article L. 3132-26 du Code du Travail.

Article 2. Dispositions particulières

Dans le cadre de la parution de l'ordonnance n° 2017-1386 du 22 septembre 2017 relative à la nouvelle organisation du dialogue social et économique dans l'entreprise favorisant l'exercice et la valorisation des responsabilités syndicales, et compte tenu du cycle électoral en cours sur le périmètre juridique, les parties précisent qu'il y aura lieu de remplacer dans leurs attributions respectives conférées par le présent accord le Comité d'établissement et le CHSCT par la nouvelle instance de représentation du personnel instituée par ladite ordonnance : le Comité Social et Economique (CSE).

Si d'autres modifications s'avéraient nécessaires, les Parties pourront solliciter la Commission d'interprétation des accords.

Article 3. Objet du présent accord

Les Parties rappellent que le principe du repos dominical est maintenu.

Toutefois, elles conviennent de prévoir une exception, dans les établissements qui décideraient d'ouvrir le dimanche matin en application de l'article L. 3132-13 du Code du travail.

Dans ce contexte, le présent accord a pour objet :

- de sécuriser les conditions auxquelles un établissement peut décider d'ouvrir le dimanche en application de l'article L. 3132-13 du Code du travail,
- de fixer les modalités de mise en œuvre du travail dominical jusqu'à 13 heures, de manière plus favorable que celles découlant des seules obligations légales, dès lors qu'un établissement aura pris la décision d'ouvrir le dimanche matin,
- d'ouvrir à l'ensemble des salariés qui sont volontaires pour travailler le dimanche matin le bénéfice des dispositions négociées dans le présent accord.

TB
AS
AM

Article 4. Nécessité d'un avis conforme des Comités d'Etablissement des magasins concernés

4.1 Les établissements entrant dans le périmètre du présent accord et qui souhaitent ouvrir le dimanche matin devront soumettre ce projet à leur comité d'établissement et leur CHSCT.

Un dossier économique et social sera préalablement élaboré par le magasin afin de permettre aux instances locales de rendre un avis éclairé en fonction de la situation particulière du magasin.

Ce dossier inclura un ensemble d'informations et d'indicateurs économiques et sociaux.

Précisément, ce dossier sera composé des éléments suivants :

- Indicateurs économiques : sur 2 exercices, l'évolution du chiffre d'affaires, l'évolution des débits clients et panier moyen, les résultats et parts de marché, l'analyse du tableau de bord du magasin.
- Contexte concurrentiel local : le nombre de concurrents ouverts le dimanche matin dans le périmètre commercial (zone de chalandise) et stratégie apparente de ces acteurs, à l'aide de supports comme des cartes géographiques ou autres pour mesurer l'impact.
- Projet du magasin : A travers l'ouverture du dimanche matin, description de ce que le magasin souhaite présenter à ses clients, le chiffre d'affaires prévisionnel, les gains potentiels.
- Organisation prévisionnelle des équipes et des embauches pour le dimanche : Présentation par secteur et par rayon, avec le volume d'heures nécessaires estimé le dimanche matin et le samedi après-midi, voire le lundi matin et le nombre prévisionnel d'embauches.
- Organisation prévisionnelle des équipes et des embauches pour la semaine : Présentation par secteur et par rayon, de l'impact du volontariat pour les dimanches matin sur la semaine, avec le volume d'heures nécessaires estimé pour la semaine et le nombre prévisionnel d'embauches.
- Présentation des mesures d'intégration et de formation des futurs nouveaux embauchés, et notamment la formation sur les produits frais telle que prévue dans l'article 5 ci-après.
- Présentation de l'organisation des interventions des entreprises extérieures (sécurité, ménage/entretien) le dimanche matin.
- Calendrier prévisionnel des ouvertures du dimanche matin : magasin ouvert toute l'année ou en saison.

4.2 Les Parties précisent que le travail le dimanche matin jusqu'à 13 heures en application de l'article L. 3132-13 du Code du travail est subordonné à l'avis conforme du comité d'établissement.

Bien que donnant lieu à une consultation du CHSCT, l'ouverture des magasins le dimanche matin n'est pas subordonnée à un avis favorable de cette instance.

FTS 5 TB
M
D1

Il est précisé que l'ensemble du dossier économique et social sera transmis aux représentants du personnel lors de la remise des convocations en vue de l'information et de la consultation sur l'ouverture du magasin le dimanche matin. Un délai de deux semaines sera laissé entre la première réunion d'information et la seconde réunion de consultation afin de permettre aux élus de réaliser une analyse du dossier et d'organiser le cas échéant une concertation avec les salariés qui le souhaitent.

4.3 L'avis conforme du Comité d'établissement

Est un avis conforme, l'avis favorable des membres du comité d'établissement qui résulte **d'un vote majoritaire des membres titulaires présents en faveur de l'ouverture du dimanche matin.**

Il est rappelé que l'avis porte uniquement sur le projet de l'ouverture dominicale et sur l'organisation du travail telle que présentée dans le dossier d'information, à l'exclusion des modalités de sécurisation et des contreparties définies dans le présent accord et qui s'imposent à tous les magasins concernés.

Article 5. Création d'une équipe dédiée pour le travail du dimanche matin

Conformément à l'article 4 du présent accord, le nombre prévisionnel de salariés nécessaires pour assurer le fonctionnement d'un magasin le dimanche jusqu'à 13 heures sera communiqué lors de la présentation aux instances représentatives du personnel.

La Direction du magasin constituera une équipe dédiée composée principalement de salariés embauchés spécifiquement pour le travail du dimanche matin jusqu'à 13 heures.

En outre, l'activité du dimanche matin nécessitant une préparation supplémentaire du magasin les samedis et les lundis notamment, l'équipe dédiée pourra également être amenée à travailler durant ces journées en fonction des besoins.

Les salariés qui seront embauchés dans le cadre d'un contrat à temps partiel étudiant bénéficieront des mêmes conditions de travail que les autres salariés.

Les salariés de l'équipe dédiée, en particulier ceux nouvellement embauchés, devront être formés, notamment sur les produits frais, afin de contribuer à la qualité de service attendue.

Il est rappelé que les salariés, qui seraient embauchés à temps partiel et dans le cas où ils ne seraient plus étudiants, peuvent demander à bénéficier d'une revalorisation de leur contrat de travail sur une base de 30 heures hebdomadaires conformément aux dispositions conventionnelles en vigueur: dans ce cas, il est précisé que l'article 6 ci-après relatif au volontariat leur sera applicable dans son intégralité.

Article 6. Volontariat

Les salariés en poste au sein de l'établissement pourront se déclarer volontaires pour travailler le dimanche matin jusqu'à 13 heures. Ils pourront alors participer à l'équipe dédiée, dans la limite des postes disponibles tels que définis par la Direction de l'établissement concerné après consultation des instances représentatives du personnel.

AS TB
6 01 AS

Plus particulièrement et non exclusivement:

Les salariés à temps partiel pourront solliciter une modification de leur base horaire contractuelle pouvant aller jusqu'à un temps complet pour travailler le dimanche matin. Un avenant au contrat de travail devra alors être conclu.

Les salariés seniors qui travaillent à temps partiel dans le cadre des mesures d'accompagnement de fin de carrière pourront s'ils le souhaitent demander à travailler le dimanche matin avec une nouvelle répartition des jours et des heures travaillées par avenant.

6.1 Le principe du volontariat

Le travail du dimanche jusqu'à 13 heures est exclusivement fondé sur le volontariat, quelle que soit la catégorie professionnelle et le statut du salarié.

Par conséquent, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'un traitement défavorable (par exemple en matière de congés, de rémunération ou d'horaires) pour ne pas avoir souhaité travailler le dimanche jusqu'à 13 heures.

6.2 L'expression du volontariat

Afin de garantir de manière effective et permanente le volontariat, l'expression claire et non équivoque de la volonté des salariés est recueillie par écrit et individuellement.

Hors salariés recrutés spécifiquement pour permettre l'ouverture des magasins le dimanche matin (et qui ne seraient pas passés sur un contrat de 30 heures hebdomadaires), les salariés volontaires se signaleront auprès de leur Direction pour remplir et signer:

- Après la consultation des instances représentatives du personnel et au moins un mois avant le début de chaque semestre,
- une fiche « volontariat pour le travail dominical jusqu'à 13 heures »,
- en indiquant s'ils se portent volontaires pour travailler le dimanche matin, et de manière « habituelle » (travail tous les dimanches matins) ou « ponctuelle » (le choix des dimanches travaillés est alors exprimé sur la fiche de volontariat) ou encore par roulement.

La fiche est remise au supérieur hiérarchique et/ou au Service des Ressources Humaines du magasin ou envoyée par courrier au magasin.

Une copie de la fiche « volontariat pour le travail dominical jusqu'à 13 heures » sera remise à chaque salarié.

À titre indicatif, le modèle de fiche « volontariat pour le travail dominical jusqu'à 13 heures » est annexé au présent accord.

Handwritten notes: TB, FB, 7, DM

6.3 La répartition équitable des volontaires

Si le nombre de volontaires par emploi ou qualification est supérieur au nombre de salariés par emploi ou qualification requis pour l'ouverture de l'établissement, la Direction veillera à répartir le travail entre les volontaires de façon équitable. A ce titre, une rotation du personnel volontaire sera organisée en fonction du nombre de personnes concernées et du nombre d'heures de travail nécessaires à l'activité du dimanche jusqu'à 13 heures.

Dans l'hypothèse où le nombre d'heures de travail dominical disponibles ne permettrait pas de répondre positivement à toutes les candidatures, les salariés volontaires qui ne travailleront pas seront prévenus au minimum trois semaines à l'avance.

6.4 La déclaration de volontariat au cours du semestre

Les salariés ne s'étant pas portés volontaires au début du semestre, mais qui en cours de semestre désireraient l'être pour un ou plusieurs dimanches pourront se déclarer volontaires auprès de leur hiérarchie et/ou du service des Ressources humaines.

Les Directions des magasins s'efforceront d'y donner une suite favorable en fonction des disponibilités existantes, en prenant en compte les salariés éventuellement déjà recrutés pour assurer l'ouverture du dimanche et ceux s'étant portés volontaires au début du semestre.

6.5 La renonciation permanente au volontariat

À tout moment, un salarié ayant signé une fiche semestrielle « volontariat pour le travail dominical jusqu'à 13 heures » peut renoncer au volontariat par écrit, et notamment en signant la partie « renonciation au volontariat pour le travail dominical jusqu'à 13 heures » figurant sur sa fiche, et en respectant un délai de prévenance d'un mois. La renonciation écrite est remise au supérieur hiérarchique et/ou au service des Ressources Humaines du magasin ou envoyé par courrier au magasin.

6.6 La renonciation ponctuelle au volontariat

Chaque salarié ayant signé une fiche semestrielle « volontariat pour le travail dominical jusqu'à 13 heures » peut, à titre exceptionnel, pour raison personnelle, renoncer à travailler un dimanche avec un délai de prévenance d'un mois. En cas de circonstances particulièrement graves et imprévisibles, ce délai pourra être réduit.

La renonciation écrite est transmise au supérieur hiérarchique et/ou au Service des Ressources Humaines du magasin.

6.7 Conséquence de la renonciation au volontariat

La renonciation ponctuelle ou définitive à travailler le dimanche jusqu'à 13 heures dans le respect des dispositions du présent accord, ne peut être une cause de sanction, de licenciement ou de traitement défavorable.

TS
8
B

Article 7. Conciliation de la vie personnelle et de la vie professionnelle

7.1 Concernant le repos hebdomadaire, il est convenu que chaque salarié travaillant le dimanche matin bénéficie dans la semaine, soit de deux journées complètes de repos, soit d'une journée complète et de deux demi-journées de repos, à son choix. Cette disposition ne s'applique pas aux salariés en forfait jours.

La demi-journée de repos s'entend d'une période commençant ou finissant au plus tard entre 12 h et 14 h.

A l'exception de salariés embauchés spécifiquement pour le travail du dimanche matin, les salariés volontaires ayant fait le choix de travailler le dimanche matin de façon habituelle devront bénéficier d'un repos de 48 heures consécutives comprenant le dimanche au moins toutes les 8 semaines.

7.2 Un salarié volontaire pour le travail du dimanche jusqu'à 13 heures peut demander à bénéficier de **l'un de ses repos le même jour que son conjoint** travaillant également le dimanche. Il sera fait droit à cette demande et sous réserve par ailleurs des nécessités de service.

7.3 Les salariés volontaires pour le travail dominical jusqu'à 13 heures **ne travaillent pas le dimanche qui précède une semaine complète de congés.**

7.4 Garde d'enfant et/ ou personne dépendante le dimanche

Chaque salarié concerné par le travail du dimanche et la garde payante d'un enfant jusqu'à l'âge de 14 ans, sera bénéficiaire d'un ticket CESU forfaitaire de **70€** par mois ou du montant réel s'il est inférieur. Ce CESU peut aussi être attribué par dimanche travaillé dans la limite de 12 par an.

Ce ticket est pris en charge à 100 % par l'entreprise dans le cadre de la réglementation sociale et fiscale de cette mesure.

La remise du ticket CESU s'entend par foyer et est conditionnée à la fourniture à la direction de l'établissement de la facture correspondante par le salarié. Dans le cadre du présent accord, sa remise n'est pas soumise à une condition d'ancienneté.

La limite d'âge est portée à 20 ans en cas de handicap ou de pathologie lourde.

Pour les personnes dépendantes, une attestation médicale devra justifier chaque année de la situation.

Article 8. Suivi de la mise en œuvre de l'accord

8.1 Suivi au niveau de l'établissement

Le comité d'établissement sera destinataire une fois par an des informations suivantes :

- Nombre de salariés concernés par le travail du dimanche matin jusqu'à 13 heures, par niveau,
- Nombre d'embauches spécifiques pour le travail le dimanche matin,
- Nombre de volontaires pour le travail le dimanche matin,
- Suivi des modifications d'horaires éventuelles,
- Suivi des salariés amenés à faire des permanences ou des astreintes,
- Chiffre d'affaires avant et après l'ouverture du dimanche matin jusqu'à 13 heures,
- Information sur la concurrence,
- Suivi de l'impact du volontariat sur le travail des équipes durant la semaine et suivi des embauches réalisées en compensation.

TS
TS
9
DM

8.1.1 Suivi du volontariat

Afin de suivre la mise en œuvre du présent accord et tout particulièrement le respect des règles de volontariat, les comités d'établissement des magasins concernés par l'ouverture du dimanche matin seront informés chaque mois lors des réunions ordinaires de l'activité économique réalisée le dimanche matin et de l'organisation du travail, le dimanche matin et en semaine, des équipes volontaires et nouveaux embauchés.

A ce titre ils pourront consulter les fiches Volontariat conservées dans un registre dédié.

De plus, les comités d'établissements pourront demander une réunion d'information extraordinaire en cas de dysfonctionnement constaté sur la mise en œuvre des règles du volontariat, après avoir informé la Direction du magasin et en l'absence de réponse de celle-ci. Cette demande qui devra être formulée par la majorité des membres titulaires du comité d'établissement, sera portée à l'ordre du jour de la réunion suivante du comité d'établissement.

Dans ce cas, le procès-verbal de réunion sera transmis à la Commission Nationale, visée à l'article 8.2.

8.1.2 Suivi des embauches nouvelles

Il est rappelé que l'ouverture des magasins le dimanche matin s'inscrit dans une volonté de favoriser de nouvelles embauches au niveau de l'entreprise.

A ce titre, la Direction a indiqué qu'un objectif de recrutement de 80% en moyenne de nouveaux embauchés devant être affectés aux équipes spécialement dédiées au travail du dimanche matin, a été fixé au niveau national.

Si au niveau du magasin, le comité d'établissement vient à constater que les demandes des salariés volontaires pour venir travailler le dimanche matin nécessitent un ajustement par rapport à l'objectif national d'embauches rappelé ci-dessus, le comité d'établissement peut demander au président de l'instance de déroger à la hausse ou à la baisse à ce pourcentage.

Exemple : proportion de volontaires plus importante nécessitant moins d'embauches externes que l'objectif national.

Exemple : peu de volontaires avec nécessité d'embaucher une proportion plus importante de nouveaux salariés que l'objectif national.

Cette proposition sera inscrite à l'ordre du jour du comité d'établissement et ne sera mise en œuvre que sur avis conforme de ce dernier.

Cette faculté peut s'exercer lors de la mise en place du dispositif d'ouverture et par la suite une fois par semestre avant le début du semestre suivant lors de la remise des fiches de volontariat pour cette nouvelle période.

8.1.3 Renouvellement de l'avis portant sur l'ouverture du dimanche matin

Après une période de 18 mois d'ouvertures du dimanche matin jusqu'à 13 heures, un bilan économique ainsi qu'un bilan des embauches réalisées et du volontariat seront présentés au comité d'établissement concerné.

Lors de cette réunion, si le comité d'établissement constate un dysfonctionnement dans le cadre des ouvertures dominicales (absence de chiffre d'affaires ou absence de concurrence ou non respect du volontariat ou organisation du travail durant la semaine), il pourra solliciter une médiation auprès de la Commission nationale de suivi.

FR TB 10
B DM

Cette demande de médiation devra être formulée par la majorité des membres titulaires du comité d'établissement, et sera portée à l'ordre du jour de la réunion suivante du comité d'établissement.

La médiation sera organisée par les membres de la Commission nationale de suivi, avec pour objectif d'analyser les éléments présentés par le comité d'établissement à l'appui de sa demande de médiation. La Direction du magasin sera également entendue sur sa position et présentera ses arguments.

En l'absence d'accord entre les parties du magasin, la Commission nationale de suivi renverra à l'avis du comité d'établissement concerné.

Suite à cette procédure de médiation, et si celle-ci n'a pu aboutir, le comité d'établissement se prononcera par vote majoritaire sur la poursuite ou l'arrêt des ouvertures du magasin le dimanche matin.

En cas de vote majoritaire en faveur de l'arrêt des ouvertures, la Direction devra en prendre acte et cesser les ouvertures dominicales dans un délai de 3 mois, nécessaire pour la réorganisation des équipes et la communication auprès de ses clients.

8.1.4 Moyens dédiés à l'accompagnement des magasins concernés

Dans le cadre de la préparation de la première consultation sur le projet d'ouverture de leur magasin, les membres élus du comité d'établissement pourront se faire assister à leur demande par les délégués syndicaux du magasin.

Les membres titulaires du comité d'établissement bénéficieront d'un crédit d'heures de délégation complémentaires de 7 heures exclusivement dédiées à la préparation de la réunion d'information et de consultation, à l'analyse du dossier argumentaire présenté en comité d'établissement et si besoin à la consultation des salariés.

Afin d'accompagner les membres du comité d'établissement dans les démarches d'information et d'échange avec l'ensemble des salariés des magasins concernés, le même crédit d'heures sera alloué aux Délégués du personnel titulaires et aux membres du CHSCT titulaires.

Ce droit complémentaire est de 7 heures pour une personne, quel que soit le nombre de ses mandats.

Les directeurs de magasin en seront informés au préalable. Ils veilleront à mettre une salle à la disposition des organisations syndicales qui leur en feront la demande afin d'informer et d'échanger avec les salariés qui le souhaitent.

8.2 Commission Nationale

8.2.1 Une Commission Nationale d'information et de concertation est instituée.

Elle est composée :

- de quatre représentants par organisation syndicale représentative dans l'entreprise, et signataires du présent accord.
- de quatre représentants de la Direction.

La Commission Nationale se réunira deux fois par an à l'initiative de la Direction.

Elle pourra également être réunie de façon extraordinaire à la demande de la Direction ou à la demande motivée de l'une des organisations signataires, hors représentants de la Direction. La réunion aura lieu dans un délai d'un mois suivant la demande.

TB
11 M
B

Lors de ces réunions, la Direction des Relations Sociales communiquera aux membres de la Commission nationale les informations suivantes :

- Liste et suivi des magasins ouverts à la clientèle le dimanche matin, avec les magasins ouverts de façon régulière et ceux ouverts de façon saisonnière
- Nombre de salariés concernés par le travail du dimanche matin, par magasins et par niveau.
- Nombre d'embauches spécifiques pour le travail le dimanche matin réalisées par magasin
- Nombre de volontaires pour le travail le dimanche matin par magasin
- Suivi des modifications d'horaires éventuels
- Chiffre d'affaires des magasins avant et après l'ouverture du dimanche matin
- Information sur la concurrence
- Suivi de l'évolution des effectifs et nombre d'emplois créés dans les magasins concernés.

8.2.2 Les membres de la Commission Nationale seront également informés lorsque la Direction envisage une nouvelle liste de magasins qui pourraient être amenés à ouvrir le dimanche matin.

La Direction soumettra à titre d'information préalable obligatoire toute liste complémentaire de magasins.

Il est ici rappelé que dans un premier temps une liste de 30 magasins pouvant proposer une ouverture le dimanche matin a été établie par la Direction et communiquée à titre d'information aux organisations syndicales dans le cadre de la négociation du présent accord. Elle figure en annexe du présent accord à titre purement informatif.

A compter de la mise en œuvre du présent accord et dans le cadre des attributions de la Commission Nationale, un suivi de ces magasins sera fait lors de chaque réunion.

8.2.3 Les réunions de la Commission nationale de suivi feront l'objet d'un procès-verbal remis à chacun de ses membres.

Un bilan de son activité sera présenté chaque année en Comité Central d'entreprise.

Article 9. Contreparties

Les contreparties applicables aux salariés volontaires pour travailler le dimanche matin dans les établissements concernés sont adaptées selon l'organisation du temps de travail des salariés.

9.1 Pour les salariés bénéficiant d'un décompte horaire de leur temps de travail

Sont ici visés tous les salariés dont le temps de travail est décompté en heures.

Le travail le dimanche est compris dans la durée hebdomadaire de travail prévue au contrat.

Les heures de travail accomplies le dimanche jusqu'à 13 heures sont payées avec une majoration de **100%** du taux horaire conventionnel.

Exemple : Un employé niveau 2B dont le taux horaire forfait pause compris est de 10.40 € et qui travaille 5h le dimanche matin :

En plus de sa rémunération habituelle pour ces 5 heures, il percevra la majoration de 100%, soit 5h x 10.40 € = 52 € bruts par dimanche matin travaillé

FR TB BY
12
B

9.2 Pour les salariés en forfait jours

Le travail le dimanche est compris dans le décompte annuel des jours travaillés prévu dans le contrat de travail.

Les salariés liés par une convention de forfait annuel en jours et travaillant le dimanche jusqu'à 13 heures perçoivent, en sus de la rémunération habituelle, une somme égale à **100%** de $1/22^{\text{ème}}$ du salaire brut mensuel de base par dimanche travaillé jusqu'à 13 heures.

Exemple : Un cadre au forfait jours niveau 7B ayant un salaire brut mensuel de 3000 € et qui travaille un dimanche matin :

Il percevra la majoration à 100% de $1/22^{\text{ème}}$ du salaire brut mensuel soit $3000 \times 1/22 = 136.20$ € bruts et il lui sera décompté une journée travaillée.

9.3 Volontariat et jours fériés

Pour les seuls magasins qui ouvrent le dimanche matin après avis conforme de leur CE – tel que défini dans le cadre du présent accord - l'article 5-6 « Jours fériés » du Titre 5 de la Convention Collective Carrefour dans son alinéa 2, et l'article 2.4 du titre 3 de l'accord de NAO du 26 février 2016 dans son alinéa 5 sont complétés comme suit, à compter de la date d'effet du présent accord :

« Par exception à ce qui précède, le volontariat et l'accord écrit du salarié sont nécessaires dès le premier jour férié travaillé dans les magasins ouvrant le dimanche matin en application de l'accord cadre sur les modalités de sécurisation des conditions de travail et de rémunération en cas de travail le dimanche matin et qui s'applique à l'ensemble des salariés des magasins concernés quel que soit leur statut et leur niveau. »

Pour les autres magasins qui ne sont pas ouverts le dimanche matin dans le cadre du présent accord, l'article 5-6 du Titre 5 de la Convention Collective Carrefour, et l'article 2.4 du titre 3 de l'accord de NAO du 26 février 2016 restent applicables sans modification.

Article 10. Organisation du travail du dimanche matin

10.1 Les membres de l'équipe dédiée prévue à l'article 5 du présent accord, pourront être amenés à exercer plusieurs fonctions/tâches de différents secteurs d'activité ou dans le cadre de différentes spécialités.

10.2 Tout salarié travaillant le dimanche matin effectuera au moins 4 heures de travail effectif.

10.3 Les salariés qui sont spécialement recrutés pour travailler le dimanche et les salariés volontaires pour le travail du dimanche matin pourront accéder, s'ils le souhaitent, au poste d'assistant commercial, conformément à l'accord NAO du 23 février 2015.

FB B TB
13 07

Article 11. Autres dispositions

11.1 Rémunération des dimanches dit du Maire

Il est ici rappelé que les ouvertures des dimanches régis par l'article L. 3132-26 du Code du Travail conservent leur rémunération spécifique telle que prévue par les dispositions légales et conventionnelles applicables.

11.2 Cas des magasins déjà ouverts le dimanche matin

Les magasins qui pour des raisons propres et locales ont été ouverts les dimanches matins régulièrement ou de manière saisonnière avant la signature du présent accord, entrent désormais dans son champs d'application.

En conséquence les règles relatives aux contreparties financières directes et indirectes figurant dans le présent accord leur sont désormais applicables.

- Si ces nouvelles contreparties sont supérieures à celles appliquées antérieurement au présent accord, les salariés concernés en bénéficieront dès la date d'application du présent accord et dès lors qu'ils travailleront le dimanche matin.
- Si ces nouvelles contreparties sont d'un niveau inférieur à celles antérieurement appliquées, ces nouvelles contreparties s'appliqueront dès sa date d'application.
Aussi les salariés travaillant régulièrement ou de façon saisonnière les dimanches matins dans un établissement appliquant, avant la conclusion du présent accord, une majoration supérieure à celle prévue par le présent accord, percevront, en complément de la majoration prévue par le présent accord, un complément de majoration égal à la différence entre la majoration dont ils bénéficiaient jusqu'à l'entrée en vigueur du présent accord et celle prévue par le présent accord. Cet avantage spécifique est destiné à compenser le préjudice qu'ils subissent du fait de l'application du présent accord. Il sera mis en œuvre dès lors que ces salariés travailleront les dimanches matins.

Article 12. Champ d'application

Le présent accord s'applique à l'ensemble des établissements CARREFOUR HYPERMARCHES (y compris ceux situés en Alsace-Moselle dès lors qu'ils sont dûment autorisés à ouvrir le dimanche matin selon des conditions qui ne sont pas contraires aux stipulations du présent accord) sous condition qu'ils disposent d'un avis conforme de leur CE tel que défini dans le cadre du présent accord

Article 13. Durée

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

A l'issue de trois années d'application, un bilan du présent accord sera réalisé dans le cadre de la Commission Nationale afin de revoir et éventuellement d'adapter si besoin ses dispositions conformément à l'article 15 ci-après.

FS TB
14 DM
B

Article 14. Adhésion

Conformément à l'article L. 2261-3 du Code du travail, toute organisation syndicale de salariés représentative, qui n'est pas signataire du présent accord, pourra y adhérer ultérieurement.

L'adhésion produira effet à partir du jour qui suivra celui de son dépôt au secrétariat du greffe du Conseil de prud'hommes compétent et à la DIRECCTE.

Cette adhésion sera notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception aux Parties signataires dans un délai de huit jours à compter de celle-ci.

Article 15. Révision

Chacune des Parties signataires ou adhérentes pourra solliciter la révision du présent accord selon les modalités suivantes :

Toute demande de révision devra être adressée par lettre recommandée avec accusé de réception aux autres Parties signataires et adhérentes, et comporter l'indication des dispositions dont la révision est demandée ;

Le plus rapidement possible et au plus tard dans un délai de trois mois suivant la réception de cette lettre, les Parties signataires et adhérentes devront ouvrir une négociation en vue de la rédaction d'un nouveau texte et, le cas échéant, la conclusion d'un accord de révision.

Article 16. Dénonciation

Le présent accord pourra être dénoncé à tout moment, en totalité ou en partie, par l'une ou l'autre des Parties signataires ou adhérentes sous réserve de respecter un préavis de 3 mois.

Cette dénonciation devra être notifiée à l'ensemble des autres signataires ou adhérentes par lettre recommandée avec accusé de réception et faire l'objet d'un dépôt dont les conditions sont fixées par voie réglementaire.

Dans ce cas, la direction et les organisations syndicales représentatives se réuniront pendant la durée du préavis pour discuter les possibilités de conclure un accord de substitution.

Article 17. Publicité et dépôt de l'Accord

Conformément à l'article L. 2231-5 du Code du travail, le présent accord sera notifié par la Direction à l'ensemble des organisations syndicales représentatives.

Le présent accord sera déposé auprès des DIRECCTE, en deux exemplaires, dont une version originale sur support papier signée des Parties et une version sur support électronique.

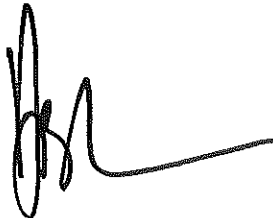
Un exemplaire original du présent accord sera également remis aux secrétariats greffes des Conseils de prud'hommes.

Chacun des exemplaires déposés à la DIRECCTE et au Conseil de prud'hommes sera accompagné des documents listés aux articles D. 2231-6 et D. 2231-7 du Code du travail.

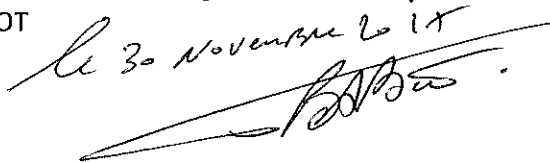
FB
TB
B
D1
15

A Massy, le 22/11/2012

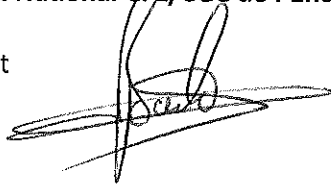
Pour la Direction
Agnès BEKOURIAN
Directrice des Relations Sociales



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

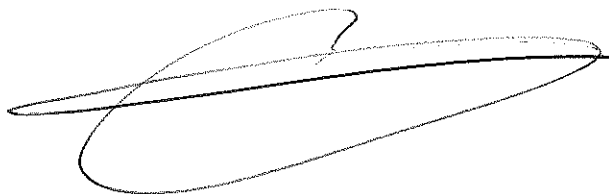
le 30 novembre 2012


Pour le Syndicat National CFE/CGC de l'Encadrement du Groupe Carrefour (SNEC CFE /
CGC AGRO)
Frédéric Barrault



Pour La CONFEDERATION GENERALE DU TRAVAIL (C.G.T)
Franck GAULIN

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



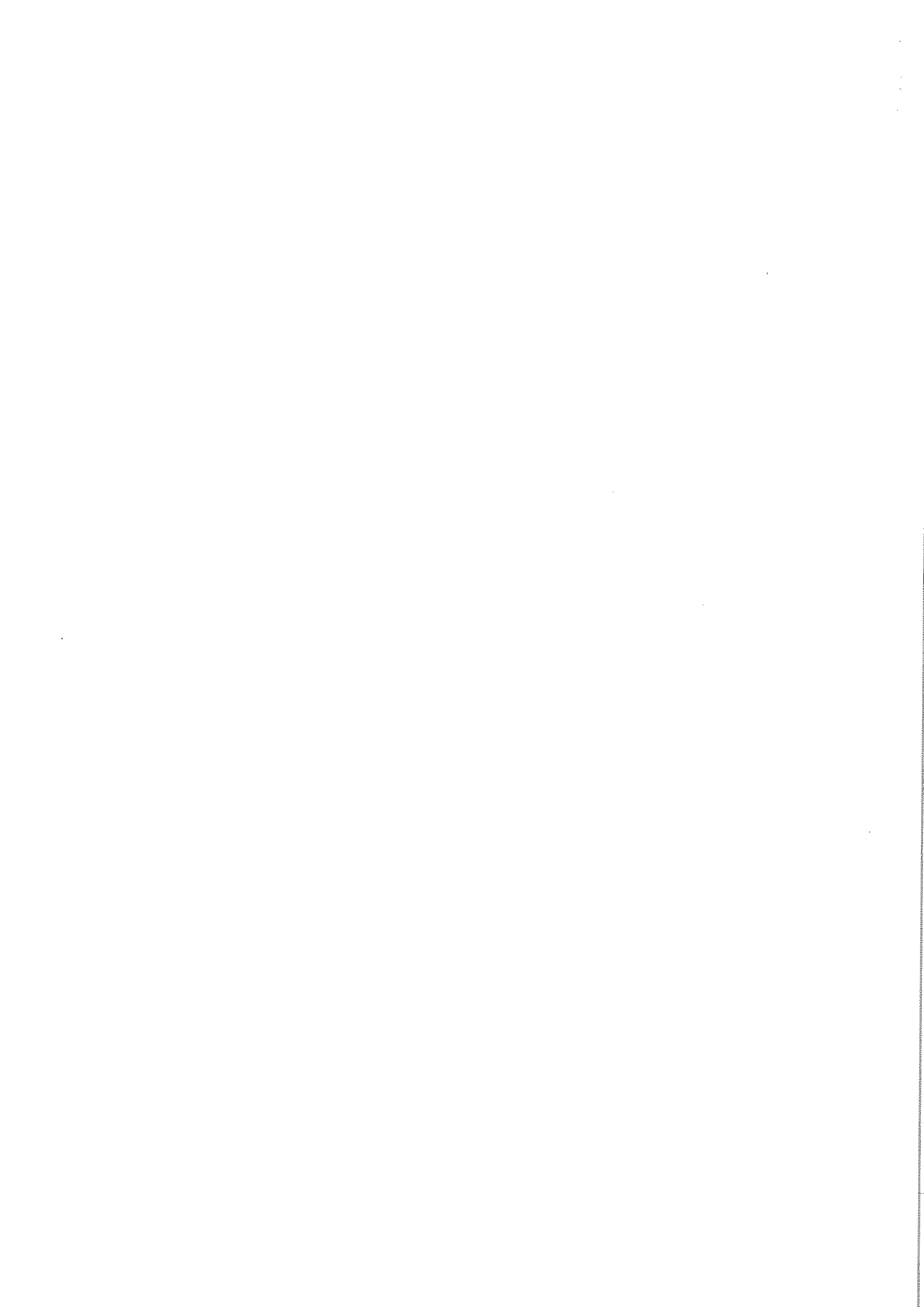
Annexes : Fiche volontariat et liste des 30 premiers magasins

FB
16
OM TB

ANNEXES

Documents destinés à l'information des salariés et des partenaires sociaux

FB
B
17
TS
D4





ANNEXE 1

VOLONTARIAT pour le travail dominical jusqu'à 13 heures

Article 6-1 de l'accord sur les modalités de sécurisation des conditions de travail et de rémunération dans les cas d'ouverture de magasins le dimanche matin
Le travail du dimanche jusqu'à 13 heures est exclusivement fondé sur le volontariat, quelle que soit la catégorie professionnelle et le statut du salarié. Par conséquent aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'un traitement défavorable (par exemple en matière de congés, de rémunération ou d'horaires) pour ne pas avoir souhaité travailler le dimanche jusqu'à 13 heures.

Nom du Magasin : _____

Nom et prénom du salarié : _____

1 - DECLARATION DU VOLONTARIAT :

Cocher la case que vous souhaitez, sachant que vous pourrez revenir sur votre décision à tout moment en respectant un délai de prévenance d'un mois minimum.

A - Je déclare par la présente ne pas être volontaire pour travailler les dimanches matins

B - Je déclare par la présente être volontaire pour travailler habituellement les dimanches matins**

C - Je déclare par la présente être volontaire pour travailler ponctuellement les dimanches matins**

--

sur le semestre :

Si vous optez pour le choix "C" Lister tous les dimanches que vous souhaitez travailler sur le semestre :

- _____	- _____
- _____	- _____
- _____	- _____
- _____	- _____
- _____	- _____
- _____	- _____
- _____	- _____
- _____	- _____
- _____	- _____
- _____	- _____
- _____	- _____
- _____	- _____

** Vous pouvez renoncer à titre exceptionnel à travailler un dimanche matin sous réserve d'en informer votre hiérarchie par écrit au moins un mois à l'avance.

Date de remise à la hiérarchie : _____

Signature du salarié

Nom et Signature de la hiérarchie

2 - RENONCIATION AU VOLONTARIAT POUR LE TRAVAIL DOMINICAL JUSQU'A 13h00 (délai d'un mois à respecter) :

- Je vous informe renoncer au volontariat du travail du dimanche matin définitivement :

- Je vous informe renoncer au volontariat du travail du dimanche matin ponctuellement :

Date de remise à la hiérarchie : _____

Signature du salarié

Nom et Signature de la hiérarchie

Une copie de ce document devra être :
Remise au salarié signataire
Envoyée à votre interlocuteur Contacts RH CSP Hypers

TB
FB
07

Annexe 2: Ouvertures du Dimanche matin (liste des 30 premiers magasins concernés)

ILE DE FRANCE (9)

TGH	
Paris GH Sud Est	Carré Sénart
Paris GH Nord Est	Drancy
Paris GH Nord Est	Rosny sous Bois
Paris GH Ouest	Flins
Classiques et Proximité	
Classiques	Montigny
Classiques	Paris Auteuil
Classiques	Stains
Proximité	Champs sur Marne
Proximité	Saint-Denis

GRAND NORD (7)

Bourgogne	Besançon Chalezeule
NPDC Hypers Proxi	Armentières
NPDC Hypers Proxi	Calais Mivoix
NPDC Hypers Proxi	Saint-Martin au Laert
NPDC Grands Hypers	Saint-Pol sur Mer
NPDC Grands Hypers	Valenciennes
Normandie	Fécamp

GRAND OUEST (7)

Bretagne	Avranches
Bretagne	Paimpol
Centre Ouest	Alençon
Centre Auvergne	Châteauroux
Centre Auvergne	Feurs
Bordeaux Aquitaine	Libourne
Bordeaux Aquitaine	Soyaux

SUD EST (7)

Alpes	Bourg en Bresse
Alpes	Grenoble Meylan
Languedoc Roussillon	Lattes
Languedoc Roussillon	Nîmes Sud
PACA Grands Hypers	Antibes
PACA Grands Hypers	La Ciotat
Rhône	Francheville

3




M

