

**ACCORD SUR L'EXERCICE DU DROIT SYNDICAL ET LE FONCTIONNEMENT
DES INSTANCES REPRESENTATIVES DU PERSONNEL
AU NIVEAU NATIONAL**

ENTRE

Les sociétés CARREFOUR HYPERMARCHES S.A.S, CARREFOUR MANAGEMENT SAS, CARREFOUR PARTENARIAT INTERNATIONAL SAS, et CENTRE DE FORMATION ET DE COMPETENCES SAS,

Représentées par Agnès BEKOURIAN, 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 National Hypermarchés, dûment habilité ;

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

Représenté par Monsieur Gérard BASNIER, Délégué National Hypermarchés, dûment habilité ;

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

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

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

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

D'autre part,

TS
B
PJ

PREAMBULE

Les relations sociales chez Carrefour s'inscrivent dans le cadre d'une pratique ancienne, constante et soutenue du dialogue social.

A cet effet, fin 2016 et début 2017, les partenaires sociaux se sont rencontrés dans le cadre d'une nouvelle négociation pour revoir et faire évoluer les moyens permettant aux organisations syndicales représentatives, à leurs élus et leurs représentants, de poursuivre cette volonté de dialogue social ainsi que de remplir efficacement leurs missions.

Les parties signataires réaffirment également que le bon fonctionnement des instances représentatives du personnel est un facteur d'équilibre essentiel des rapports sociaux au sein de l'entreprise et contribue à leur développement dans l'intérêt des salariés et de l'entreprise.

Les parties signataires veulent ici rappeler que nul ne peut être inquiété en raison de son affiliation ou de son appartenance à une organisation syndicale, ni en raison de l'exercice d'un mandat représentatif électif ou désignatif.

Les représentants des organisations syndicales ne peuvent faire, eu égard à leur activité syndicale, l'objet d'aucune discrimination.

En outre, l'exercice d'un mandat, qui constitue un engagement personnel, ne doit pas être un frein au déroulement de la carrière d'un représentant du personnel et la détention d'un mandat ne doit pas empêcher un salarié d'avoir un emploi correspondant à ses compétences. L'évolution professionnelle des salariés disposant d'un mandat (désignatif et/ou électif) dépend, comme pour l'ensemble des salariés, des postes à pourvoir d'une part et des compétences et aptitudes professionnelles d'autre part.

Enfin, l'évolution de la rémunération des salariés mandatés s'appuie sur les mêmes principes de base que celle de l'ensemble des autres salariés, assurant une égalité de traitement par rapport aux postes de qualification similaire.

Le présent accord annule, remplace et se substitue à tout accord, pratique, usage ayant trait aux thèmes qui y sont traités, notamment en matière d'exercice du droit syndical et de fonctionnement des instances représentatives au niveau national.

ARTICLE 1 - DROIT SYNDICAL ET INSTITUTIONS REPRESENTATIVES DU PERSONNEL

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

Les dispositions du présent article révisent et se substituent intégralement à l'ensemble des articles du Titre 9 « Droit syndical et institutions représentatives du personnel » de la Convention Collective d'Entreprise Carrefour mise à jour en décembre 2015 et les complètent par des dispositions nouvelles. Les dispositions qu'il prévoit se substituent donc intégralement aux dispositions antérieures dans les conditions ci-dessous.

13 86 PJ TB

ARTICLE 9-1 DROIT SYNDICAL

9-1.1 Champ d'application

Relèvent du champ d'application du présent Titre 9 les sociétés CARREFOUR HYPERMARCHES SAS, CARREFOUR MANAGEMENT SAS, CARREFOUR PARTENARIAT INTERNATIONAL SAS, et CENTRE DE FORMATION ET DE COMPETENCES SAS.

L'ensemble des dispositions prévues dans les articles et sous articles du présent Titre 9 sont applicables aux seules organisations syndicales représentatives nationalement, c'est-à-dire représentatives au niveau du périmètre de l'ensemble des sociétés entrant dans le champ d'application défini ci-dessus. A ce titre, elles seront désignées dans le présent Titre 9 « organisation(s) syndicale(s) représentative(s) ».

Sous la condition de représentativité telle que visée ci-dessus, les dispositions du présent Titre 9 sont applicables aux salariés exerçant un ou plusieurs mandats nationaux, syndical ou électif, ou participant à une instance représentative nationale ou à une réunion au niveau national.

9-1.2 Mandats désignatifs nationaux: Délégué Syndical National Hypermarchés (ci après les « DSN ») et Délégué Syndical National Adjoint Hypermarchés (ci après les « DSNA »)

9-1.2.1 Conditions de désignation

Chaque organisation syndicale représentative peut désigner un Délégué Syndical National Hypermarchés ainsi qu'un Délégué Syndical National Adjoint Hypermarchés.

Les DSN ainsi que les DSNA ont pour vocation de représenter leur syndicat ou section syndicale dans les sociétés relevant du champ d'application du présent Titre 9 et de négocier des accords applicables. Toutefois, la signature des accords restera la prérogative des seuls DSN.

Il est rappelé que les DSN et les DSNA bénéficient du même régime de protection lié à leur mandat que les Délégués Syndicaux Centraux et peuvent accéder à l'ensemble des établissements de l'ensemble des sociétés entrant dans le champ d'application du présent Titre 9.

9-1.2.2 Dispense totale de présence

Pendant la durée de leur mandat, les DSN et les DSNA bénéficieront, par avenant au contrat de travail, d'une dispense totale de présence dans l'emploi leur permettant de percevoir la rémunération attachée à leur contrat de travail.

A ce titre, ils n'auront plus à se présenter sur leur lieu de travail, étant précisé que cette dispense totale de présence dans l'emploi leur sera entièrement rémunérée.

Cette dispense totale de présence dans l'emploi est instituée afin de permettre au DSN et DSNA de disposer du temps nécessaire pour exercer :

- leur mission de DSN ou DSNA,
- les missions relatives à tout autre mandat dont le DSN ou DSNA serait titulaire au sein ou à l'extérieur de l'entreprise.

Ainsi, le contingent mensuel d'heures payées, résultant de missions ou mandats désignatifs ou représentatifs, est compris dans la rémunération perçue par le DSN ou le DSNA sans pouvoir faire l'objet d'aucune demande d'indemnisation supplémentaire.

Le système de dispense totale de présence dans l'emploi ne saurait avoir pour effet de restreindre pour le Délégué l'accès à l'établissement auquel il est attaché.

AS
B
PT
TB

9-1.2.3 Frais de déplacement

▪ Les frais de déplacement du DSN devant être pris en charge (légalement ou conventionnellement), seront payés par ce dernier et remboursés par la Direction des Relations Sociales, conformément aux dispositions du sous article 9-1.5.2 du présent Titre 9.

▪ Les frais de déplacement du DSNA devant être pris en charge (légalement ou conventionnellement), seront payés par ce dernier et remboursés par la Direction de son établissement de rattachement, conformément aux dispositions du sous article 9-1.5.2 du présent Titre 9.

9-1.2.4 Communication

Les DSN et DSNA seront destinataires de l'ensemble des ordres du jour, procès-verbaux ou comptes-rendus des commissions paritaires, commissions obligatoires, CCE, négociations.

9-1.3 Mandats désignatifs d'Entreprise

9-1.3.1 Délégué Syndical Central (DSC)

Chaque organisation syndicale représentative au niveau des entreprises ayant au moins deux établissements d'au moins 50 salariés chacun peut désigner un Délégué Syndical Central conformément à l'article L.2143-5 du code du travail.

Compte tenu du nombre important d'établissements au sein de la société CARREFOUR HYPERMARCHES SAS, le Délégué Syndical Central de ce périmètre bénéficiera d'un crédit d'heures de délégation de 30 heures par mois.

9-1.3.2 Délégué Syndical d'Entreprise (DSE)

Sur le seul périmètre de CARREFOUR HYPERMARCHES SAS, il est désigné des Délégués Syndicaux d'Entreprise selon les modalités de désignation définies ci-dessous :

- Chaque organisation syndicale représentative peut désigner d'office un Délégué Syndical d'Entreprise.

- Par ailleurs, 16 mandats supplémentaires de Délégué Syndical d'Entreprise sont à répartir entre les organisations syndicales représentatives selon leur poids représentatif au sein du champ d'application du présent accord.

La répartition de ces 16 mandats supplémentaires se fait sur la base des résultats du 1^{er} tour des élections des membres des comités d'établissement titulaires tous collèges confondus de l'ensemble des établissements selon la clé de répartition suivante :

$$\frac{\text{Suffrages obtenus par organisation syndicale représentative}}{\text{Total des suffrages obtenus par toutes les organisations syndicales représentatives}} \times \text{nombre de mandats à pourvoir} \quad (\text{arrondi au nombre entier inférieur ou supérieur})$$

S'il restait des sièges à pourvoir en application de cette formule, les sièges restants seraient attribués sur la base de la plus forte moyenne.

La répartition des mandats des Délégués Syndicaux d'Entreprise entre organisation syndicale à la date de signature du présent avenant est précisée en annexe 1.

Au terme de chaque cycle électoral complet, cette répartition sera renouvelée tous les 4 ans afin de tenir compte de l'évolution de la représentativité des organisations syndicales nationales.

Chaque Délégué Syndical d'Entreprise bénéficie d'un crédit d'heures de délégation de 30 heures par mois.

HPTB

9-1.4 Réunions paritaires

Le présent sous article 9-1.4 définit les règles d'organisation liées aux négociations annuelles obligatoires.

9-1.4.1 Réunion paritaire annuelle dite « NAO »

Le présent sous article 9-1.4.1 concerne toutes les entreprises relevant du champ d'application du sous article 9-1.1.

9-1.4.1.1 Organisation de la réunion paritaire

Les parties signataires conviennent de se rapprocher une fois par an, en vue d'examiner le niveau de rémunération ainsi que les dispositions propres aux accords collectifs en vigueur dans les sociétés concernées et, éventuellement, de conclure un accord.

Cette rencontre aura lieu à l'initiative de la Direction des Relations Sociales au cours du premier trimestre de l'année et s'organisera autour de trois réunions.

Il est convenu que la 1^{ère} réunion sera consacrée à la présentation des données économiques et à la fixation du calendrier de négociation.

Lors des deux premières réunions, chaque délégation syndicale comprendra un maximum de quatre membres au total, pouvant éventuellement inclure le Secrétaire fédéral.

Lors de la troisième réunion, chaque délégation syndicale sera composée d'un maximum de dix membres au total, pouvant éventuellement inclure le Secrétaire fédéral.

Pour chacune des réunions, la délégation ne pourra comporter plus d'un membre par établissement.

La liste des participants invités devra être communiquée à la Direction des Relations Sociales au moins quinze jours à l'avance. Chaque participant devra informer la Direction de son établissement dans les mêmes délais.

Les frais de transport et de séjour des participants seront indemnisés conformément aux dispositions du sous article 9-1.5 du Titre 9.

A l'exception du Secrétaire fédéral, la délégation syndicale sera exclusivement composée de membres appartenant à un établissement d'une société entrant dans le champ d'application du présent Titre 9.

Les absences nécessitées par l'assistance à la réunion paritaire dans les limites fixées ci-dessus seront considérées comme temps de travail et n'entraîneront aucune réduction de salaire tel que prévu au sous article 9-1.5.5 du Titre 9.

9-1.4.1.2 Organisation de la réunion préparatoire à la réunion paritaire.

En vue de faciliter, pour l'ensemble des Organisations syndicales représentatives intéressées, la préparation de la réunion paritaire annuelle, les entreprises entrant dans le champ d'application du présent Titre 9 acceptent de prendre en charge, dans les conditions ci-après définies, les frais de transport et de séjour des participants amenés à participer à une réunion préparatoire préalable et à hauteur de trois journées consécutives maximum tenue à la diligence de chacune des organisations syndicales.

Les participants concernés sont :

- le Délégué Syndical National Hypermarchés
- le Délégué Syndical National Adjoint Hypermarchés

TB
PJ
PJ

- le Délégué Syndical Central,
- les Délégués Syndicaux d'Entreprise,
- le Représentant Syndical au CCE,

ainsi qu'une personne par établissement au choix sur les 3 ci-dessous :

- soit un Délégué Syndical d'Etablissement,
- soit un Représentant de Section Syndicale d'établissement,
- soit un représentant du personnel (hors Délégué Syndical National Hypermarchés, Délégué Syndical National Adjoint Hypermarchés, Délégué Syndical d'Entreprise et Délégué Syndical Central) et par organisation syndicale représentée.

La réunion préparatoire préalable à la réunion paritaire pourra se tenir à une date fixée par l'Organisation syndicale à l'exclusion des samedis et veilles de jours fériés.

La date retenue devra être communiquée à la Direction des Relations Sociales au moins quinze jours à l'avance. Chaque participant devra informer la direction de son établissement dans les mêmes délais.

Ces 3 journées, dans la limite d'un participant par établissement (hors Délégué Syndical National Hypermarchés, Délégué Syndical National Adjoint Hypermarchés, Délégué Syndical d'Entreprise, Délégué Syndical Central et Représentant Syndical au CCE) et par organisation syndicale représentative, seront considérées comme temps de travail et n'entraîneront aucune réduction de salaire tel que prévu au sous article 9-1.5 du Titre 9.

Pour les salariés bénéficiant d'une rémunération variable, le calcul sera fait conformément aux dispositions du sous article 2-4.5 du Titre 2 « Rémunération » de la convention collective d'entreprise Carrefour.

Les frais de transport seront indemnisés conformément aux dispositions du sous article 9-1.5.2 du Titre 9, à raison d'un représentant par établissement.

Les autres frais tels que ceux liés aux repas, aux séjours, à la location de salle seront remboursés à chaque organisation syndicale représentative sur présentation d'une facture globale et unique dans la limite de 130 euros par journée et par participant (conformément à l'article 9-1.4.1.2) qui sera adressée à la Direction des Relations Sociales.

Pour être prise en charge, la facture devra obligatoirement être accompagnée d'une feuille de présence où seront précisés les noms, prénoms et établissements de rattachement de chaque participant avec émargement par journée de présence.

Ces factures seront réglées dans le mois suivant leur réception.

La Direction des Relations Sociales se chargera ensuite de refacturer l'ensemble des établissements concernés.

9-1.4.1.3 Réunion consécutive à la paritaire

En vue de permettre aux organisations syndicales représentatives intéressées d'apporter à leurs délégués syndicaux des explications techniques et de déterminer une position à la suite des propositions définitives de la Direction, il est convenu ce qui suit :

L'organisation syndicale réunit, pendant une journée, à son initiative, ses Représentants de Sections Syndicales d'établissement, ses Délégués Syndicaux d'établissement, son Délégué Syndical Central, ses Délégués Syndicaux d'Entreprise, le Délégué Syndical National Adjoint Hypermarchés et le Délégué Syndical National Hypermarchés. En l'absence du délégué syndical à cette réunion, un représentant du personnel du magasin concerné peut le remplacer pour participer à cette réunion.

Chaque participant devra informer la Direction de son établissement au moins 15 jours avant la tenue de la réunion.

L'entreprise prend en charge les frais de déplacement et le déjeuner sur la base de la « procédure voyages et déplacements » en vigueur. Pour les participants qui ne disposent d'aucun moyen de transport (du type train ou avion) leur permettant de partir le matin et d'arriver sur le lieu de la réunion avant 10 heures 30, il pourra être pris en charge les frais d'une nuit d'hôtel dans la limite correspondant à la « procédure voyages et déplacements » en vigueur.

La participation à cette réunion sera considérée comme temps de travail et n'entraînera aucune réduction de salaire tel que prévu au sous article 9-1.5.5 du Titre 9.

9-1.5 Moyens spécifiques mis à la disposition des organisations syndicales

Ces dispositions ont pour objet de favoriser l'exercice de leur mandat et des missions spécifiques qui en découlent par les représentants désignés ou élus.

9-1.5.1 Création d'un crédit d'heures spécifique

- Il est créé un crédit d'heures spécifique et distinct des heures passées aux réunions de négociation à l'initiative de la Direction et également distinct du crédit d'heures de délégation de chaque représentant du personnel élu ou désigné.

Les heures incluses dans ce crédit d'heures spécifique sont rémunérées comme du temps de travail.

- Ce crédit d'heures est géré par le DSN qui décide de la destination de ce crédit d'heures spécifique et le répartit librement entre les différents membres ayant un mandat de représentant élu de son établissement ou ayant un mandat de

- Délégué Syndical suivant :

- DSC,
- DSE,
- DS d'établissement

- Représentant de Section Syndicale dans l'un des établissements de l'ensemble des sociétés entrant dans le champ d'application du Titre 9

de la même Organisation Syndicale Représentative.

En son absence, cette répartition sera faite par le DSN Adjoint.

Ce crédit d'heures spécifique doit permettre de soutenir et renforcer le travail des membres des organisations syndicales représentatives, notamment dans le cadre des préparations des commissions et des négociations ou de toute réunion paritaire ou non. A ce titre, il peut également permettre une meilleure information et formation des membres des organisations syndicales représentatives.

- Ce crédit d'heures spécifique est de **5220 heures par an** pour l'ensemble des organisations syndicales représentatives nationalement sur l'ensemble du périmètre de négociation du champ d'application mentionné au sous-article 9-1.1.

La répartition de ce crédit d'heures spécifique est faite chaque année, entre les organisations syndicales représentatives nationalement, sur l'ensemble du périmètre de négociation du champ d'application mentionné au sous-article 9-1.1, sur la base du nombre d'élus titulaires aux comités d'établissements constatés au 31/12 de l'année précédente.

L'ensemble des heures composant ce crédit d'heures spécifique ne pourra pas être dépassé. Il devra ainsi être utilisé conformément aux règles en vigueur dans l'entreprise et dans le cadre des missions du bénéficiaire.

TB
B
PT

Le DSN adresse au plus tard le dernier jour du mois précédant leur utilisation aux établissements concernés le document « Gestion du crédit d'heures spécifique – Etat mensuel » annexé au présent accord (Annexe 2) avec copie à la Direction des Relations Sociales.

Ce document ne constitue pas un moyen de contrôle de l'activité syndicale ou de l'activité du représentant du personnel. Il doit permettre d'une part, aux titulaires de mandat d'exercer totalement leurs prérogatives et, d'autre part, à la Direction d'assurer la gestion administrative des heures de délégation et, en particulier, d'en garantir le paiement.

9-1.5.2 Remboursement des frais de transport et de séjour

Pour l'ensemble des réunions à l'initiative de la Direction, le remboursement des frais de transport et de séjour des membres de la délégation syndicale se fera par la Direction de leur magasin sur la base de la « procédure voyages et déplacements » en vigueur, sous réserve du respect des conditions de réservation prévues aux termes de cette procédure, applicable à tous les salariés de l'entreprise. Il est précisé que l'exception à ladite procédure voyages et déplacements concerne le remboursement des frais de repas qui sera d'un montant maximum de 25 euros par repas en Ile de France et les grandes métropoles (Marseille, Lyon, Toulouse, Nice, Nantes, Montpellier, Bordeaux, Lille, Sophia Antipolis) et de 22 euros en province (pour les autres villes que celles citées ci-avant).

Pour les trajets de plus de 400 kilomètres aller le remboursement des frais d'avion en classe économique pourra intervenir sur justificatif. Les réservations de billets d'avion ou de train seront effectuées et payées par la Direction du magasin.

Lorsque, au regard des horaires de la réunion, le repas est nécessaire, celui-ci sera organisé par la Direction qui en assumera les frais et en informera les délégations syndicales. Dans cette hypothèse, il ne sera pas donné lieu au remboursement de frais de repas pris en dehors de ce cadre.

9-1.5.3 Avance permanente sur frais

Principe : Il peut être attribué une avance permanente sur frais pour les élus ou représentants syndicaux amenés à se déplacer aux réunions nationales à l'initiative de la Direction et dans les conditions suivantes :

- Délégués Syndicaux Nationaux Hypermarchés : 1.500 euros
 - Délégués Syndicaux Nationaux Adjoint Hypermarchés : 1.000 euros
 - Délégué Syndicaux d'Entreprise : 500 euros
 - Délégués syndicaux centraux : 500 euros
 - Membre du Comité central d'entreprise (Titulaire- Suppléant – Représentant syndical) : 400 euros.
- Les bénéficiaires doivent justifier de leur appartenance à l'une des catégories ci-dessus.

En cas de multi- mandats, le montant le plus avantageux est attribué.

Une fois l'avance versée, la gestion des frais de déplacement (réservations – procédure de remboursement des notes de frais,..) se fait comme précédemment indiquée.

Cette avance permanente, attribuée en une seule fois, devra être remboursée en cas de perte de mandat (y compris en cas de rupture du contrat de travail). Toutefois, le salarié qui en fait la demande par écrit pourra bénéficier d'un échéancier lui permettant de rembourser son avance sur un maximum de 6 mois, sauf en cas de rupture du contrat de travail.

Le salarié concerné par la procédure d'attribution de l'avance permanente doit donner son accord écrit pour l'obtention de l'avance.

Les bénéficiaires, visés au 1^{er} alinéa du présent sous article, qui le souhaitent, et sous réserve de remplir les conditions d'attribution telles que définies dans le cadre de la procédure voyage et déplacement en vigueur, peuvent demander à bénéficier de la Carte Affaires, en lieu et place de l'avance.

9-1.5.4 Temps de déplacement

Les dispositions des sous articles 9-1.5.4 et 9-1.5.6 s'appliquent aux employés ou agents de maîtrise se rendant à une réunion organisée à l'initiative de la Direction Exécutive Hypermarchés France, dans le cadre de leur mission.

9-1.5.4.1 Forfait de déplacement

Le temps de déplacement des représentants employés ou agents de maîtrise, y compris les Délégués Syndicaux Nationaux Hypermarchés appartenant à ces catégories, sera indemnisé selon le régime forfaitaire suivant :

Si la distance aller et retour entre l'établissement de rattachement et le lieu de la réunion est :

- supérieure à 20 kilomètres et inférieure ou égale à 50 kilomètres : rémunération forfaitaire de 1 heure (couvrant l'aller et retour).
- supérieure à 50 kilomètres et inférieure ou égale à 150 kilomètres : rémunération forfaitaire de 2 heures (couvrant l'aller et retour).
- supérieure à 150 kilomètres et inférieure ou égale à 250 kilomètres : rémunération forfaitaire de 3 heures (couvrant l'aller et retour).
- supérieure à 250 kilomètres et inférieure ou égale à 350 kilomètres : rémunération forfaitaire de 4 heures (couvrant l'aller et retour).
- supérieure à 350 kilomètres et inférieure ou égale à 450 kilomètres : rémunération forfaitaire de 5 heures (couvrant l'aller et retour).
- supérieure à 450 kilomètres et inférieure ou égale à 550 kilomètres : rémunération forfaitaire de 7 heures (couvrant l'aller et retour).
- supérieure à 550 kilomètres : rémunération forfaitaire de 8 heures (couvrant l'aller et retour).

Pour tout déplacement en avion sur une journée, le forfait est limité à 6 heures, comprenant l'aller et le retour.

Pour tout déplacement justifié par 2 jours de réunion d'affilée au minimum avec déplacement en avion (également en train ou en voiture si le temps de déplacement aller-retour dépasse les 10 heures du fait du trajet entre l'établissement de rattachement et le lieu de la réunion), le forfait sera de 10 heures, comprenant l'aller et le retour.

9-1.5.4.2 Modalités de rémunération du forfait

La rémunération forfaitaire dont il est fait état aux alinéas précédents se définit comme suit : « Taux horaire forfait pause inclus auquel se rajoute le cas échéant l'indemnité compensatrice multiplié par le nombre d'heures défini ci-dessus ».

Cette indemnisation s'entend par déplacement aller retour effectif et ne donnera lieu en conséquence qu'à un seul versement en cas de réunions multiples avec séjour sur place.

Ce forfait ne rentrera pas dans le décompte du temps de travail effectif.

Ce temps de déplacement peut être, au choix du salarié :

- soit payé en forfait déplacement aux conditions définies au présent paragraphe,
- soit récupéré : lorsque le nombre d'heures atteint la base journalière du contrat de travail (base contractuelle horaire hebdomadaire divisée par cinq), les heures récupérées rentrent alors dans le décompte de l'horaire hebdomadaire (cette récupération doit être prise dans la période de référence annuelle).

Handwritten initials: TB, B, PJ, and a signature.

9-1.5.4.3 Modalités de couverture en cas de déplacement

Dans le cadre d'un déplacement professionnel avec véhicule personnel à l'initiative de la direction ou dans le cadre de ses attributions, tout collaborateur, quel que soit son statut ou son niveau hiérarchique, bénéficie d'une couverture « Assurance Déplacements Professionnels ».

Ainsi, avant chaque déplacement, il devra se munir de l'attestation d'assurance « Déplacements Professionnels avec véhicule personnel » et faire signer à son responsable hiérarchique « l'autorisation de déplacement professionnel avec véhicule personnel ».

9-1.5.5 Temps de réunion

Le temps de réunion est décompté selon le régime forfaitaire suivant :

7 heures pour la journée, indépendamment du nombre ou de la durée des réunions.

Ces forfaits s'entendent quels que soient les éventuels temps de pause, de repas et quelle que soit la base contrat du salarié concerné (temps plein, temps partiel, vendeurs,...).

9-1.6 Moyens matériels

9-1.6.1 Organisations syndicales

Dans le cadre de son fonctionnement et de façon à pouvoir faciliter les missions, notamment de négociation qui lui sont dévolues, chaque organisation syndicale représentative se voit attribuer un budget national de 3.000 euros, pour une période de 2 ans (en année civile) qui couvrira l'ensemble des dépenses de fonctionnement telles que, par exemple :

- ordinateur portable,
- imprimante jet d'encre,
- télécopieur (fax)
- scanner
- téléphone
- accès internet,
- ...

Le matériel ainsi acquis, reste la propriété de l'organisation syndicale.

Les produits consommables (papier, recharges encres...) et coûts liés aux communications téléphoniques (fax, téléphone....) restent à la charge de chaque organisation syndicale.

9-1.6.2 Secrétaire du CCE

Dans le cadre de ses attributions, le secrétaire du CCE se voit attribuer un budget de fonctionnement qui couvrira l'ensemble des dépenses telles que par exemple : ordinateur portable, imprimante, télécopieur, scanner, téléphone, accès internet, etc.

Ce budget annuel de fonctionnement sera de 1.500 euros.

9-1.7 Moyens financiers

Il est créé un budget par lequel l'entreprise contribue à la concertation sociale.

9-1.7.1 Montant

Chaque organisation syndicale représentative pourra bénéficier, chaque année, d'une dotation calculée sur la base du nombre de représentants titulaires élus aux comités d'établissements qu'elle obtient lors des élections professionnelles dans les entreprises entrant dans le champ d'application du Titre 9.

Le montant de la dotation est de 5 000 € par tranches de 50 élus titulaires au sein des comités d'établissement sur les 2 premiers paliers et se calcule comme suit :

- De 1 à 50 élus, la dotation s'élève à 5 000 €
- De 51 à 100 élus, la dotation s'élève à 10 000 €.

Au delà de 100 élus, la dotation se calcule à l'unité et est de 100 € par élu titulaire au sein des comités d'établissement.

Cette dotation est calculée chaque année, par organisation syndicale représentative nationalement, sur l'ensemble du périmètre de négociation du champ d'application mentionné au sous article 9-1.1, sur la base du nombre d'élus titulaires aux comités d'établissements constatés au 31/12 de l'année précédente.

9-1.7.2 Utilisation

La dotation prévue au sous article 9-1.7.1 ci-dessus permettra notamment de privilégier le financement des actions de formation organisées soit par des centres rattachés à des organisations syndicales de salariés reconnues représentatives sur le plan national, soit par des instituts spécialisés agréés, ainsi que les dépenses éventuelles liés aux frais de repas, de séjour et de transport des salariés bénéficiant d'une de ces actions de formation.

Chaque organisation syndicale représentative bénéficiaire des dispositions du présent article s'engage à développer la formation économique, sociale et syndicale.

Au cours du 1^{er} semestre de chaque année, la dotation totale telle que prévue au sous article 9-1.7.1 ci-dessus, est versée au choix du Délégué Syndical National Hypermarchés soit à la Fédération Nationale, au Syndicat National ou au Syndicat d'Entreprise. A ce titre, le DSN Hypermarchés devra donc préciser son choix à la Direction des Relations Sociales.

La Direction des Relations Sociales communiquera à cette occasion, à chaque Délégué Syndical National Hypermarchés, le nombre de suffrages valablement exprimés au 1^{er} tour des élections professionnelles des membres titulaires du CE et le nombre d'élus titulaires au CE afférent, par établissement.

Par ailleurs, la Direction des Relations Sociales s'engage à communiquer en janvier de chaque année un récapitulatif des élections des comités d'établissement s'étant déroulées l'année précédente à l'ensemble des Délégués Syndicaux Nationaux Hypermarchés et Délégués Syndicaux Nationaux Hypermarchés Adjoints.

9-1.8 Fonctionnement du CCE

9-1.8.1 Réunions ordinaires et réunions extraordinaires

Le Comité Central d'Entreprise se réunit en réunion ordinaire le troisième jeudi des mois suivants : février, avril, juin, septembre et décembre.

Le Comité Central d'Entreprise peut également se réunir en réunion extraordinaire conformément aux dispositions légales.

Si les membres élus du CCE et les Représentants Syndicaux au CCE le souhaitent, ils pourront se réunir dans le cadre d'une réunion préparatoire.

Handwritten initials: B, PJ, TB

Cette réunion préparatoire se tiendra l'après-midi précédant le jour prévu de la réunion et ce, même si la réunion du CCE est fixée le lendemain après-midi. Comme pour celle-ci, elle n'entraînera pas de perte de salaire tel que prévu au sous article 9-1.5.5 du Titre 9.

Les frais de déplacement des membres élus du CCE et des représentants syndicaux au CCE sont réglés, sur justificatif, par la Direction des établissements, conformément à la « procédure voyages et déplacements » en vigueur.

Les frais d'hébergement sont réglés, sur justificatif, par la Direction des établissements, à hauteur des frais réels et dans la limite maximale de 130 euros par nuit.

Les frais de repas sont réglés, sur justificatif, par la Direction des établissements à hauteur des frais réels et dans la limite de 25 euros par repas en Ile de France et les grandes métropoles (Marseille, Lyon, Toulouse, Nice, Nantes, Montpellier, Bordeaux, Lille, Sophia Antipolis) et, éventuellement de 22 euros, pour toute réunion organisée en province (pour les autres villes que celles citées ci-avant).

9-1.8.2 Accompagnement du dialogue social

a) Il est rappelé que le Comité Central d'Entreprise (CCE) exerce les attributions économiques qui concernent la marche générale de l'entreprise et qui excèdent les limites des pouvoirs des Directeurs d'établissement.

Ainsi, il est seul consulté sur les projets décidés au niveau de l'entreprise qui ne comportent pas de mesures d'adaptation spécifiques à un ou plusieurs établissements. Les comités d'établissement concernés en sont ensuite informés.

Le CCE est également seul consulté sur les projets décidés au niveau de l'entreprise lorsque leurs éventuelles mesures de mise en œuvre, qui feront ultérieurement l'objet d'une consultation spécifique au niveau approprié, ne sont pas encore définies. Dans ce cas, une fois qu'elles auront été définies, les comités d'établissement concernés seront ensuite consultés sur les mesures d'adaptation qui sont spécifiques à leur établissement et qui relèvent de la compétence du chef de cet établissement.

Lorsqu'il y aura lieu de consulter à la fois le CCE et un ou plusieurs comités d'établissement, le CCE rendra son avis avant le ou les comité(s) d'établissement concerné(s).

Dans ce cas :

- les délais prévus au I. de l'article R.2323-1-1 du Code du travail s'appliqueront au(x) comité(s) d'établissement concerné(s) ;
- l'avis du CCE sera rendu et transmis au(x) comité(s) d'établissement concerné(s), au plus tard huit jours avant la date à laquelle le ou les comité(s) d'établissement concernés est/sont réputé(s) avoir été consulté(s) et avoir rendu un avis négatif en application du I de l'article R.2323-1-1 du Code du travail. A défaut, l'avis du CCE sera réputé négatif.

b) Il est expressément convenu entre les Parties que seul le CCE sera consulté sur les thèmes de consultation annuelle portant sur :

- les orientations stratégiques de l'entreprise prévue aux articles L.2323-10 du Code du travail ;
- la situation économique de l'entreprise prévue aux articles L.2323-12 et suivants du Code du travail et ;
- la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi prévue aux articles L.2323-15 et suivants du Code du travail.

Les comités d'établissement seront ensuite informés sur ces différents thèmes.

B
PJ
TB

9-1.8.3 Crédit d'heures de délégation du Secrétaire du CCE

Le Secrétaire du CCE bénéficie d'un crédit d'heures mensuel de délégation de 50 heures.

9-1.8.4 Crédit d'heures de délégation du Secrétaire adjoint du CCE

Le Secrétaire adjoint du CCE bénéficie d'un crédit d'heures mensuel de délégation de 25 heures.

9-1.8.5 Crédit d'heures de délégation du Représentant Syndical au Comité Central d'Entreprise

Par dérogation aux dispositions de l'article L. 2325-6 du Code du travail, les représentants syndicaux au Comité Central d'Entreprise de la société CARREFOUR HYPERMARCHES SAS bénéficieront indépendamment du seuil d'effectif fixé audit article d'un crédit d'heures de 30 heures par mois.

9-1.8.6 Formation des élus au CCE

Lors de chaque renouvellement de la composition du CCE, les membres du CCE peuvent bénéficier d'une formation économique d'une durée maximale de 2 jours. Les membres élus souhaitant en bénéficier devront informer leur Directeur d'établissement au minimum un mois avant la participation à cette formation.

Le temps consacré à la formation n'est pas déduit des heures de délégation. Il est pris sur le temps de travail et il est rémunéré comme tel selon la codification ci-après :

- Chaque journée sera codifiée sur la base forfaitaire de 7 heures pour le personnel relevant des catégories « Employés-ouvriers » et « Agents de maîtrise et techniciens », quelle que soit la base contrat du collaborateur.
- Chaque journée sera codifiée comme une journée travaillée pour le personnel relevant de la catégorie « Cadres ».

Par ailleurs, l'entreprise prendra en charge :

- Frais de déplacement et de séjour des stagiaires : le remboursement des frais de transport et séjour se fera par la Direction de leur magasin sur la base de la « procédure voyages et déplacements » en vigueur, sous réserve du respect des conditions de réservation prévues aux termes de cette procédure, applicable à tous les salariés de l'entreprise ;
- Rémunération forfaitaire des organismes de formation : un montant forfaitaire de 100€ par jour et par stagiaire sera pris en charge par la Direction des Relations Sociales. Ce versement sera effectué après réception par la Direction des Relations Sociales de la facture de l'organisme de formation accompagnée d'une liste d'émargement signée par les stagiaires ayant participé à cette formation.

9-1.9 Commissions

9-1.9.1 Dispositions communes

Les membres des commissions nationales devront être salariés titulaires d'un mandat au sein de l'une des sociétés comprises dans le champ d'application défini au sous article 9-1.1 du présent accord.

Toute modification dans la composition de la délégation devra être notifiée à la Direction.

Les frais de déplacement et les frais d'hébergement des membres de ces commissions sont réglés, sur justificatif, par la Direction des établissements conformément aux dispositions du sous article 9-1.5.2 du Titre 9.

Le temps passé en commissions n'entraînera pas de perte de salaire tel que prévu au sous article 9-1.5.5 du Titre 9 et sera considéré comme du temps de travail effectif.

La Direction des Relations Sociales établira un ordre du jour avant chaque commission nationale et rédigera un compte rendu à l'issue de chacune d'entre elles, qui sera envoyé à l'ensemble des Délégués Syndicaux Nationaux Hypermarchés et Délégués Syndicaux Nationaux Hypermarchés Adjoints.

Seule la commission nationale solidarité ne donnera pas lieu à la rédaction d'un ordre du jour et d'un compte-rendu.

9-1.9.2 Les Commissions nationales régies par un accord spécifique

Dans le précédent accord, il était fait état des Commissions suivantes :

- la Commission nationale « égalité professionnelle hommes - femmes »
- la Commission nationale « Mission handicap »
- la Commission nationale « Vendeurs Produits et Services ».

Il est convenu que ces Commissions relèvent d'un accord spécifique qui prévoit leurs modalités de fonctionnement.

9-1.9.3 Les autres Commissions Nationales

9-1.9.3.1 Commission nationale « Emploi Hypermarchés »

9-1.9.3.1.1 Composition

La commission nationale Emploi Hypermarchés est composée des membres suivants :

- **Une délégation de chaque organisation syndicale représentative** au niveau du périmètre des sociétés entrant dans le champ d'application défini au sous article 9-1.1 du présent accord. Les délégations seront composées chacune de 4 membres désignés par le Délégué Syndical National. Chaque délégation comprend un Responsable de Délégation, désigné par le Délégué Syndical National Hypermarchés.

- Le Secrétaire de CCE ainsi que 2 autres membres désignés par le CCE pourront participer aux réunions de la Commission Nationale Emploi Hypermarchés.

Cette désignation des membres intervient au terme de chaque cycle électoral complet.

- **Une délégation des représentants de la direction.**

9-1.9.3.1.2 Rôle

La Commission nationale Emploi Hypermarchés est une instance de réflexion prospective, d'échanges et d'information sur les projets de réorganisations nationales, l'évolution des métiers et de l'emploi, la diversité, la cohésion sociale et la situation des séniors, au sein des Hypermarchés Carrefour.

Sans porter atteinte au fonctionnement et aux prérogatives des institutions représentatives du personnel, les missions confiées à la commission nationale Emploi Hypermarchés sont les suivantes :

- être informée, échanger et suivre la mise en œuvre et l'évolution des projets ou pré-projets de réorganisation nationaux ;
- être informée du suivi sur le périmètre magasins ou établissements Carrefour, des reclassements envisagés dans le cadre de la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences (GPEC) ;
- faire le lien avec le comité Emploi et GPEC Groupe sur des sujets transverses.

B
PT
TB

Ainsi et plus globalement, il sera donné à la Commission nationale Emploi Hypermarchés de la visibilité sur les différents projets de réorganisation nationaux de l'Enseigne, sur la mise en œuvre corrélative de la GPEC, ainsi que sur les sujets relatifs à l'égalité des chances en général.

Compte tenu de son rôle et des informations susceptibles d'être délivrées lors des réunions de la Commission, ses membres sont tenus à une discrétion sur les informations qualifiées de confidentielles qui leur sont délivrées.

9-1.9.3.1.3 Réunions

Cette commission sera réunie, présidée et animée par un représentant de la Direction.

• **Réunion préparatoire**

Pour chacune des réunions de la Commission, les membres de celle-ci bénéficient, s'ils le souhaitent, d'une journée de réunion préparatoire. Cette réunion destinée à préparer la réunion de la Commission est organisée à l'initiative de chaque Responsable de Délégation à la date de son choix.

Deux fois par an, les représentants syndicaux du CCE pourront participer aux réunions préparatoires de la Commission.

• **Réunion régulière en commission**

Dans le cadre de ses missions définies précédemment, la Commission est réunie au moins 6 fois en cours d'année en session d'information, de réflexion et d'échanges, sur convocation de la Direction.

En novembre de chaque année, un point sera porté à l'ordre du jour d'une réunion de la Commission pour présenter les éléments qui seront évoqués lors de la réunion annuelle régulière du Comité Emploi et GPEC Groupe.

• **Réunion plénière**

La Commission nationale Emploi Hypermarchés est invitée chaque année à une réunion plénière sur convocation de la Direction. Au cours de cette réunion, un bilan des actions menées sur l'année en cours est effectué ainsi qu'une présentation de la stratégie de l'enseigne.

9-1.9.3.1.4 Fonctionnement et Moyens mis à la disposition

Un ordre du jour établi par la direction préalablement aux réunions de la Commission sera adressé aux membres de la Commission 8 jours avant la réunion.

A l'issue des réunions de la Commission, un compte rendu synthétique sera établi par la Direction et transmis aux membres de la Commission 15 jours après la réunion.

Les éventuels frais de déplacement et les frais d'hébergement des membres de la Commission nationale Emploi pour chacune de réunions (préparatoires, régulières, plénières) sont réglés, sur justificatif, conformément aux dispositions du sous article 9-1.5.2 du Titre 9.

9-1.9.3.1.5 Assistance d'un Expert

Un expert pourra être désigné par la Commission, selon les règles relatives à la représentativité. Ainsi, l'expert devra être désigné par un ou plusieurs syndicats ayant recueilli seul ou ensemble au moins 50% des suffrages exprimés.

Ses honoraires seront pris en charge par la Direction dans la limite de 5 000 euros HT par an.

L'Expert désigné exerce son mandat pour la durée de l'accord.

TB
PJ

Il assistera la Commission lors de l'ensemble des ses réunions. Il pourra également assister, à la demande des membres de la Commission qui le souhaitent, aux réunions préparatoires des délégations et répondra si nécessaires aux demandes d'avis, de conseils juridiques ou sociaux portant sur les domaines de compétences de la Commission nationale Emploi Hypermarchés.

Il pourra également élaborer, à la demande des délégations, des notes de synthèse et d'analyse portant sur les questions préparatoires ou exploratoires aux travaux de la commission.

Par ailleurs, chaque délégation des organisations syndicales représentatives se verra attribuer un budget spécifique global et forfaitaire d'un montant de 3 000 € HT par année civile destiné à financer :

- soit le recours à un expert de son choix pour toute question complémentaire relative aux missions de la commission.

- soit la dispense d'une formation liée à la Gestion Prévisionnelle de l'Emploi et des Compétences. La somme de 3 000€ HT est destinée à financer la formation et les frais de location de salle. Par ailleurs, la Direction prendra directement en charge les frais de déplacement, de restauration et d'hébergement, sur justificatif, conformément aux dispositions du sous article 9-1.5.2 du Titre 9.

9-1.9.3.2 Commission nationale « Formation »

Son rôle consiste à assurer une application homogène des outils de formation au sein des hypermarchés ainsi qu'à définir et à proposer des mesures à mettre en œuvre dans ce domaine.

Cette commission est réunie à l'initiative de la Direction au moins 4 fois par année civile.

Dans un souci d'efficacité, la délégation de chaque Organisation syndicale sera composée de 4 membres désignés par le Délégué National Hypermarchés.

9-1.9.3.3 Commission « Solidarité »

Cette commission, a pour rôle d'étudier les dossiers de salariés de Carrefour en difficulté passagère en raisons de graves problèmes financiers liés à des facteurs personnels ou extérieurs (catastrophes naturelles, décès, maladies...) et de gérer le fonds de solidarité défini à l'article 8-2 « Fonds de Solidarité Carrefour » de la Convention Collective d'entreprise Carrefour.

Cette commission est réunie à l'initiative de la Direction au moins 1 fois par trimestre. Cependant, si le nombre de dossiers transmis s'avère trop important, une réunion exceptionnelle pourra être déclenchée à l'initiative de la Direction.

Dans un souci d'efficacité, la délégation de chaque Organisation syndicale sera composée de 1 membre titulaire et 1 membre suppléant pour remplacer le titulaire absent, désigné par le Délégué National Hypermarchés, pour la durée du présent Titre 9.

Un bilan de l'année écoulée sera présenté en CCE au cours du 1^{er} semestre de chaque année.

9-1.9.3.4 Commission nationale « Prévoyance »

Cette Commission est réunie à l'initiative de la Direction une fois par année civile.

Dans un souci d'efficacité, la délégation de chaque Organisation syndicale sera composée de 4 membres désignés par le Délégué National Hypermarchés.

9-1.9.3.5 Commission nationale « Santé, Sécurité et Qualité de vie au Travail »

Il est rappelé entre les Parties qu'à l'occasion des négociations de l'accord d'entreprises sur la santé, sécurité, et la qualité de vie au travail, la Commission Nationale Santé Sécurité au Travail, a été renommée Commission Nationale Santé, Sécurité et Qualité de vie au Travail (CNSSQVT). Outre cette nouvelle dénomination, l'accord sur la santé, sécurité et la qualité de vie au travail de 2017 a par ailleurs renforcé le rôle de la CNSSQVT.

A cet effet, a été repris par ce même accord un abondement de 5 heures par mois du crédit d'heures mensuel des membres élus des CHSCT de chaque établissement.

Les Parties au présent accord entendent simplement l'évoquer ici pour marquer leur attachement à cette disposition dont il est néanmoins expressément rappelé que le principe et les modalités sont exclusivement régies par l'accord d'entreprises sur la santé, sécurité, et la qualité de vie au travail.

Aussi, il est convenu que ce rappel ne vaut pas incorporation de cette règle d'abondement au présent accord et que toute évolution qui interviendrait sur ce point à l'occasion d'une modification/mise en cause/dénonciation de l'accord d'entreprises sur la santé, sécurité, et la qualité de vie au travail s'imposera de plein droit sans que puisse y être opposé l'existence du présent article.

9-1.9.3.6 Commission nationale « de suivi d'application des accords d'entreprises »

Cette commission est chargée de résoudre les problèmes d'application résultant de divergences d'interprétation des dispositions issues de notre Convention Collective d'Entreprise Carrefour et plus généralement de tous accords d'entreprises, annexes ou avenants.

L'objectif est de trouver, par le dialogue social, un consensus permettant de solutionner la problématique soulevée.

Dans un souci d'efficacité, la délégation de chaque organisation syndicale représentative sera composée de 4 membres désignés par le Délégué Syndical National Hypermarchés.

Cette commission, pourra être réunie soit à l'initiative de la Direction, soit à l'initiative d'au moins une organisation syndicale signataire de l'accord d'entreprises pour lequel une problématique d'application est soulevée.

Toute organisation syndicale représentative souhaitant voir réunir la commission nationale de suivi d'application des accords d'entreprise devra accompagner sa demande adressée à la direction, en courrier recommandé avec accusé de réception, d'une lettre motivée des points d'interprétation à traiter.

La Direction des Relations Sociales établira un ordre du jour avant chaque commission nationale de suivi d'application des accords d'entreprises et rédigera un compte rendu à l'issue de chacune d'entre elles, qui sera envoyé à l'ensemble des Délégués Syndicaux Nationaux Hypermarchés et Délégués Syndicaux Hypermarchés Adjoints.

9-1.10 Evolution professionnelle des salariés exerçant un mandat électif ou désignatif

Il est rappelé que le thème de l'évolution professionnelle des salariés exerçant un mandat électif ou désignatif a fait l'objet d'un accord au niveau du Groupe Carrefour intitulé « *Accord collectif de groupe sur la valorisation des parcours professionnels des élus et des titulaires d'un mandat syndical* » en date du 7 juillet 2017.

9-1.11 Mise à jour de la Convention Collective d'Entreprise Carrefour

La Direction des Relations Sociales maintient son engagement d'intégrer une fois par an les nouvelles dispositions des accords d'entreprises à la Convention Collective d'Entreprise Carrefour et à en transmettre un exemplaire sous format numérique à l'ensemble des délégués Syndicaux Nationaux Hypermarchés et Délégués Syndicaux Nationaux Hypermarchés Adjoints.

ARTICLE 9-2 Exercice du droit syndical

9-2.1 Information syndicale

En vue de faciliter l'information syndicale, tout salarié de l'entreprise bénéficie du paiement d'une heure par mois civil. Cette heure est payée au taux horaire normal. Elle ne peut être prise sur le temps de travail. Elle n'est due qu'aux salariés ayant été présents au cours du mois considéré.

9-2.2 Information des organisations syndicales représentatives sur la représentativité

Lors de chaque première réunion de négociation, la Direction intégrera systématiquement à la présentation un document précisant les organisations syndicales représentatives invitées à la négociation ainsi que leur pourcentage de représentativité.

Ce document sera actualisé lors de l'envoi du projet d'accord d'entreprises et communiqué aux Délégués Syndicaux Nationaux Hypermarchés.

9-2.3 Contraintes familiales ou géographiques dans le cadre des formations syndicales

Les parties conviennent que les contraintes familiales ou l'éloignement géographique ne doivent pas être un obstacle à l'accès à la formation syndicale.

A ce titre, les salariés ayant des enfants à charge âgés de 12 ans au plus ou enfants handicapés âgés de 16 ans au plus bénéficient d'une prime de garde d'enfant en cas d'absence du parent salarié en raison de sa présence à une formation.

Cette prime couvre le temps de déplacements pour se rendre sur le lieu de formation et/ou le temps passé en formation dès lors que ceux-ci se déroulent en dehors des horaires habituels de travail.

Cette mesure permettant de concilier les obligations familiales et professionnelle est reconduite dans le présent accord suivant les conditions ci-après :

- 24 euros brut pour 1 enfant,
- 35 euros brut pour 2 enfants,
- 46 euros brut pour 3 enfants,
- 57 euros brut pour 4 enfants et plus.

Le montant de cette prime s'apprécie par foyer et par session de formation.

Pour bénéficier de cette mesure, le salarié devra retirer auprès du service RH un formulaire de demande de prime de garde d'enfants. Une fois complété, ce formulaire accompagné des justificatifs correspondants, sera remis au service RH. Le paiement apparaîtra sur la fiche de paie du salarié après validation de la Direction.

ARTICLE 9-3 Financement des activités sociales et culturelles du comité d'établissement

Chaque établissement des Sociétés signataires ou adhérentes à la Convention Collective Carrefour finance les activités sociales et culturelles de son Comité d'Établissement par le versement de 1% de la masse salariale à compter de la constitution de ce dernier.

ARTICLE 2 – DISPOSITIONS SPECIFIQUE A L'ENCADREMENT

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

Les dispositions du présent article révisent et se substituent intégralement à l'article 13 de l'annexe III CADRES mise à jour en décembre 2015 et le complète par des dispositions nouvelles. Les dispositions qu'il prévoit se substituent donc intégralement aux dispositions antérieures dans les conditions ci-dessous.

Handwritten initials: PJ, TB, M

ARTICLE 13 Réunion de réflexion sur la gestion des salariés « cadres »

Dans le cadre du dialogue social, la Direction s'engage à prendre l'initiative, chaque année, d'organiser 2 réunions de réflexion « Encadrement » avec les partenaires sociaux afin d'aborder les problématiques spécifiques à la gestion des cadres.

La première réunion se déroulera au cours du dernier trimestre de l'année et la seconde avant le 30 juin de l'année qui suit.

Le Délégué Syndical National Hypermarchés compose sa délégation de 5 membres. Cette délégation pourra être composée du Délégué Syndical National Hypermarchés et de 4 membres appartenant à l'encadrement ou de 5 membres appartenant à l'encadrement.

ARTICLE 3 – DISPOSITIONS FINALES

Article 3-1 : 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 des articles L. 2231-1 et suivants du code du travail (dans leur version applicable au jour de sa conclusion).

Article 3-2 : Durée de l'accord

Sous réserve des conditions visées à l'article 1, le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 3 ans à compter du 1^{er} juillet 2017 au 30 juin 2020.

Il expirera, en conséquence, sans autres formalités à l'issue de cette durée déterminée et ne sera pas tacitement renouvelé.

Article 3-3 : Conditions de suivi et clause de rendez-vous

Il est convenu que la Direction réunisse les organisations syndicales représentatives signataires à la date anniversaire de l'accord afin d'échanger sur les éventuelles adaptations qui seraient rendues nécessaires notamment en cas d'évolution législative ou réglementaire impactant le présent accord.

Dans tous les cas, au terme du présent accord, les parties signataires conviennent que des négociations s'engageront dans les meilleurs délais dans le but de pouvoir conclure un nouvel accord dans les conditions prévues par la législation qui sera en vigueur.

Article 3-4 : Révision

La procédure de révision du présent accord ne peut être engagée que par la Direction ou les organisations syndicales qui y sont habilitées en application de l'article L. 2261-7-1 du code du travail.

Information devra en être faite à la Direction, lorsque celle-ci n'est pas à l'origine de l'engagement de la procédure, et à chacune des autres parties habilitées à engager la procédure de révision par LRAR.

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

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

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

Article 3-5 : Dénonciation

Le présent accord pourra être dénoncé à tout moment, soit par la Direction, soit par l'ensemble des organisations syndicales signataires moyennant un préavis de trois mois.

La Direction et les Organisations syndicales se réuniront pendant la durée du préavis pour discuter les possibilités d'un nouvel accord.

Article 3-6 : 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 3-7 : Dépôt et publicité

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

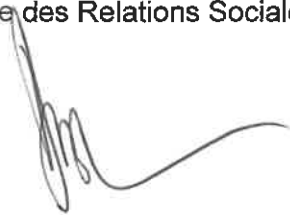
Le présent accord est fait en nombre suffisant pour remise à chacune des parties signataires.

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 (un exemplaire original signé par courrier et un exemplaire par courrier électronique) à la DIRECCTE d'Evry, ainsi qu'un exemplaire au conseil des prud'hommes d'Evry.

Fait à Evry, le 20 juillet 2017

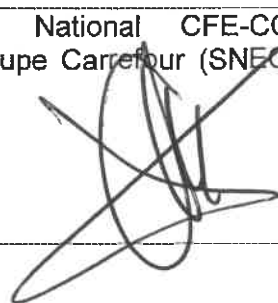
Pour la Direction,
Agnès BEKOURIAN
Directrice des Relations Sociales



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



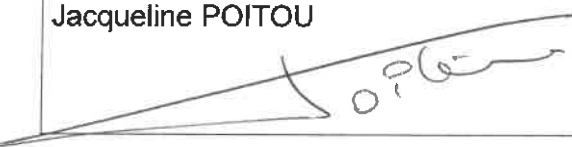
Pour Le Syndicat National CFE-CGC de
l'Encadrement du groupe Carrefour (SNEC C.F.E.
/C.G.C. Agro),
Gérard BASNIER



PT

Pour la Confédération Générale Du Travail (C.G.T.)
Franck GAULIN

Pour la Fédération Générale Des Travailleurs De
l'Agriculture, De l'Alimentation, Des Tabacs Et
Allumettes (F.G.T.A. / F.O.)
Jacqueline POITOU



ANNEXE 1

ATTRIBUTION DES 16 MANDATS SUPPLEMENTAIRES DE DELEGUES SYNDICAUX D'ENTREPRISE de CARREFOUR HYPERMARCHES SAS SELON LA CLEF DE REPARTITION

Tous collèges confondus		Nbre de mandats à attribuer	16
OS	Suffrages obtenus	Ratio / Total des suffrages	Mandats attribués
CFDT	10461	27,04%	4
CGT	7970	20,60%	3
CFE-CGC	1025	2,65%	1
FGTA-FO	19227	49,70%	8
Total	38683	100%	16

B
PT
TB

