

CONVENTION
COLLECTIVE
D'ENTREPRISE
CARREFOUR

Mise à jour Juin 2008

| | |
|---|----|
| DISPOSITIONS COMMUNES | 7 |
| PREAMBULE | 7 |
| TITRE 1 : DATE D'APPLICATION | 8 |
| TITRE 2 : CHAMP D'APPLICATION | 8 |
| TITRE 3 : GRILLE DE SALAIRES | 8 |
| TITRE 4 : STATUT DU PERSONNEL DES MAGASINS OUVERTS OU ACQUIS APRES LE 31 MARS 1999. | 10 |
| ARTICLE 1 : ETABLISSEMENTS CONCERNES | 10 |
| ARTICLE 2 : STATUT COLLECTIF | 10 |
| ARTICLE 4 : GRILLE DE SALAIRES | 10 |
| ARTICLE 5 : PRIME DE FIN D'ANNEE | 10 |
| ARTICLE 6 : PRIME DE VACANCES | 11 |
| ARTICLE 7 : DUREE DU TEMPS DE TRAVAIL | 11 |
| ARTICLE 8 : ŒUVRES SOCIALES DU COMITE D'ETABLISSEMENT | 11 |
| TITRE 5 : EXERCICE DU DROIT SYNDICAL | 11 |
| TITRE 6 : CREATION D'UN DELEGUE SYNDICAL DE GROUPE | 11 |
| TITRE 7 : REUNIONS PARITAIRES | 12 |
| PARAGRAPHE 1 : REUNION PARITAIRE ANNUELLE | 12 |
| PARAGRAPHE 2 : REUNION ANNUELLE DE REFLEXION | 13 |
| TITRE 8 : FINANCEMENT DES ACTIVITES SOCIALES ET CULTURELLES DU COMITE D'ETABLISSEMENT .. | 14 |
| TITRE 9: SALAIRES A TEMPS PARTIEL | 14 |
| TITRE 10 : PRIORITE DE REEMBAUCHAGE | 16 |
| TITRE 11: PREAVIS ET RECHERCHE D'EMPLOI | 16 |
| TITRE 12 : PRIMES | 16 |
| ARTICLE 1 : PRIME DE VACANCES | 16 |
| ARTICLE 2 : PRIME DE FIN D'ANNEE | 17 |
| TITRE 13 : ABSENCES POUR MALADIE OU ACCIDENT | 17 |
| TITRE 14 : RECLASSEMENT DU SALAIRE DEVENU PHYSIQUEMENT INAPTE A SON EMPLOI | 18 |
| TITRE 15 : ABSENCES PARENTALES | 18 |
| TITRE 16 : TRAVAIL DE NUIT | 19 |
| DEFINITION DU TRAVAIL DE NUIT | 19 |
| TRAVAIL DE NUIT DANS LES ETABLISSEMENTS | 19 |
| MAJORATION DE SALAIRE | 19 |
| TRAVAILLEUR DE NUIT - DEFINITION | 20 |
| TRAVAILLEUR DE NUIT – CONTREPARTIE AU TRAVAIL DE NUIT | 20 |
| CONDITIONS DE TRAVAIL DU TRAVAILLEUR DE NUIT | 20 |
| PRISE EN COMPTE DE L'EXERCICE DE RESPONSABILITES FAMILIALES OU SOCIALES | 21 |
| EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES – ACCES A LA FORMATION PROFESSIONNELLE | 21 |
| ORGANISATION DES TEMPS DE PAUSE | 21 |
| TITRE 17 : REPOS DOMINICAL | 21 |
| TITRE 18 : ORGANISATION DU TRAVAIL | 22 |

| | |
|--|-----------|
| ARTICLE 1 : AFFICHAGE DES HORAIRES DE TRAVAIL | 22 |
| ARTICLE 2 : PAUSES..... | 22 |
| ARTICLE 3 : REPOS | 22 |
| ARTICLE 4 : FIN DE LA JOURNEE DE TRAVAIL..... | 23 |
| ARTICLE 5 : HABILLAGE/DEHABILLAGE..... | 23 |
| TITRE 19 : INDEMNISATION DES ASTREINTES..... | 25 |
| TITRE 20 : CONGES PAYES ET JOURS DE REPOS SUPPLEMENTAIRES..... | 25 |
| PERIODE DE PRISE DE CONGES..... | 26 |
| CONGES PAYES D'ANCIENNETE..... | 26 |
| TITRE 21 : ABSENCES AUTORISEES POUR CIRCONSTANCES DE FAMILLE..... | 26 |
| 1. DISPOSITIONS VENANT EN COMPLEMENT DE LA CONVENTION COLLECTIVE DE BRANCHE : | 26 |
| 2. DISPOSITION SE SUBSTITUANT A LA CONVENTION COLLECTIVE DE BRANCHE : | 27 |
| TITRE 22 : JOURS FERIES | 27 |
| TITRE 23 : PROTECTION DE LA MATERNITE ET EDUCATION DES ENFANTS..... | 28 |
| ARTICLE 1 : AMENAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL..... | 28 |
| ARTICLE 2 : COMPLEMENT DE SALAIRE..... | 28 |
| TITRE 24 : PARTICIPATION DES JEUNES A LA JOURNEE DE PREPARATION A LA DEFENSE NATIONALE | 29 |
| TITRE 25 : INDEMNISATION DU TEMPS DE DEPLACEMENT POUR FORMATION OU REUNIONS..... | 29 |
| MODALITES DE REMUNERATION DU FORFAIT | 29 |
| TITRE 26 : VENDEURS DE PRODUITS ET DE SERVICES | 30 |
| ARTICLE 1 : ELEMENTS DE REMUNERATION..... | 30 |
| ARTICLE 2 : TEMPS DE TRAVAIL..... | 30 |
| ARTICLE 3 : PARTIE VARIABLE..... | 30 |
| ARTICLE 4 : PRIMES SEMESTRIELLES | 30 |
| ARTICLE 5 : RETENUES ET INDEMNISATIONS..... | 31 |
| TITRE 27: TECHNICIENS SERVICES APRES VENTE REGIONAUX..... | 31 |
| ARTICLE 1 : ELEMENTS DE REMUNERATION | 31 |
| ARTICLE 2 : PARTIE VARIABLE..... | 31 |
| ARTICLE 3 : PRIMES SEMESTRIELLES | 31 |
| ARTICLE 4 : RETENUES ET INDEMNISATIONS..... | 32 |
| ARTICLE 5 : MODALITES DE CALCUL DE LA PRIME DE RESULTAT..... | 32 |
| TITRE 28 : FORMATION PROFESSIONNELLE..... | 35 |
| ARTICLE 1 : PROJET GLOBAL DE FORMATION | 36 |
| ARTICLE 2 : CO-INVESTISSEMENT FORMATION | 36 |
| TITRE 29 : DISPOSITIONS RELATIVES AUX SALARIES « SENIORS » AGES DE 55 ANS ET PLUS | 39 |
| CHAPITRE I - DEVELOPPEMENT PROFESSIONNEL | 40 |
| CHAPITRE II : ORGANISATION DU TRAVAIL | 40 |
| CHAPITRE III - REUNION DE REFLEXION SUR LA GESTION DES SALARIES SENIORS | 42 |
| TITRE 30 : SANS OBJET..... | 43 |
| TITRE 31 : AMENAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL | 43 |
| ARTICLE 1 : MODULATION DU TEMPS DE TRAVAIL | 43 |
| ARTICLE 2 : CALCUL DE LA REFERENCE ANNUELLE DE TRAVAIL | 44 |
| ARTICLE 3 : CALCUL DES INDEMNITES DE RUPTURE | 44 |
| TITRE 32 : FONDS DE SOLIDARITE CARREFOUR..... | 45 |
| 1 – MONTANT DU FONDS DE SOLIDARITE CARREFOUR | 45 |
| 2 – BENEFICIAIRES DE L'INTERVENTION DU FONDS | 45 |
| 3 – DOMAINES D'INTERVENTION..... | 45 |

| | |
|---|-----------|
| 4 – ETUDE ET ACCEPTATION DES DOSSIERS | 45 |
| 5 – GESTION DU FONDS | 45 |
| 6 – REGLEMENT DU FONDS | 45 |
| ANNEXE I (EMPLOYES – OUVRIERS) | 46 |
| TITRE 33 : REPOS SUPPLEMENTAIRES | 46 |
| TITRE 34 : REDUCTION ET AMENAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL..... | 46 |
| ARTICLE 1 : HORAIRE MOYEN DE REFERENCE DU TRAVAIL EFFECTIF..... | 46 |
| ARTICLE 2 : MODULATION DU TEMPS DE TRAVAIL | 47 |
| ARTICLE 3 : REPOS COMPENSATEUR DE REMPLACEMENT DU PAIEMENT DES HEURES SUPPLEMENTAIRES OU COMPLEMENTAIRES..... | 49 |
| TITRE 35 : EMPLOYES BENEFICIANT DE L'ORGANISATION DES HORAIRES EN ILOTS..... | 49 |
| ARTICLE 1 : ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL | 50 |
| ARTICLE 2 : MISE EN PLACE ET ANIMATION DES ILOTS | 50 |
| TITRE 36 CONGES PAYES D'ANCIENNETE SUPPLEMENTAIRES. | 51 |
| TITRE 37 : COMPLEMENT DE SALAIRE EN CAS DE MALADIE OU ACCIDENT | 51 |
| TITRE 38 : INDEMNITE DE LICENCIEMENT | 52 |
| TITRE 39 : ALLOCATION DE DEPART EN RETRAITE..... | 52 |
| TITRE 40 : CONGES POUR CONVENANCE PERSONNELLE DES EMPLOYES..... | 52 |
| CHAPITRE I - LE COMPTE EPARGNE TEMPS | 53 |
| CHAPITRE II - LE CONGE DE FIN DE CARRIERE | 54 |
| CHAPITRE III – DISPOSITIONS COMMUNES..... | 56 |
| TITRE 41 : MUTATION D'UN ETABLISSEMENT A UN AUTRE | 57 |
| ANNEXE II (AGENTS DE MAITRISE ET TECHNICIENS)..... | 58 |
| TITRE 42 : REPOS SUPPLEMENTAIRES | 58 |
| TITRE 43 : REDUCTION ET AMENAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL..... | 58 |
| ARTICLE 1 : HORAIRE MOYEN DE REFERENCE DU TRAVAIL EFFECTIF..... | 58 |
| ARTICLE 2 : MODULATION DU TEMPS DE TRAVAIL | 58 |
| TITRE 44 : COMPLEMENT DE SALAIRE EN CAS DE MALADIE OU ACCIDENT | 61 |
| TITRE 45 : REMUNERATION DU PERSONNEL D'ENCADREMENT..... | 62 |
| ARTICLE 1 : SALAIRES MINIMA | 62 |
| ARTICLE 2 : REMUNERATION EFFECTIVE | 62 |
| TITRE 46 : INDEMNITE DE LICENCIEMENT | 62 |
| TITRE 47 : ALLOCATION DE DEPART EN RETRAITE..... | 63 |
| TITRE 48 : MUTATION D'UNE ENTREPRISE A UNE AUTRE..... | 63 |
| TITRE 49 : PASSAGE AU SERVICE D'UNE FILIALE ETRANGERE | 63 |
| TITRE 50 : CONGES POUR CONVENANCE PERSONNELLE DES AGENTS DE MAITRISE | 64 |
| CHAPITRE I - LE COMPTE EPARGNE TEMPS | 64 |
| CHAPITRE II - LE CONGE DE FIN DE CARRIERE | 65 |
| CHAPITRE III – DISPOSITIONS COMMUNES..... | 68 |
| TITRE 50 BIS - CONGES PAYES D'ANCIENNETE SUPPLEMENTAIRES ,..... | 69 |

| | |
|---|------------|
| ANNEXE III (CADRES ET ASSIMILES) | 70 |
| TITRE 51 : JOURS DE REPOS SUPPLEMENTAIRES DES CADRES RELEVANT DES NIVEAUX 6 ET 7 DE LA CLASSIFICATION DES EMPLOIS. | 70 |
| TITRE 52 : REDUCTION ET AMENAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL DES CADRES RELEVANT DES NIVEAUX 6 ET 7 DE LA CLASSIFICATION DES EMPLOIS. | 70 |
| ARTICLE 1 : DUREE MOYENNE DE REFERENCE DU TRAVAIL EFFECTIF | 70 |
| ARTICLE 2 : MODULATION DU TEMPS DE TRAVAIL | 70 |
| TITRE 53 : REDUCTION ET AMENAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL DES CADRES DE NIVEAU 8 ET 9. | 72 |
| TITRE 54 : CONGES POUR CONVENANCE PERSONNELLE DES CADRES. | 73 |
| CHAPITRE 1 – LE COMPTE EPARGNE TEMPS | 73 |
| CHAPITRE II - LE CONGE DE FIN DE CARRIERE | 75 |
| CHAPITRE TITRE III –DISPOSITIONS COMMUNES | 76 |
| TITRE 55 : STAGIAIRES MANAGER METIER – STAGIAIRES MANAGER DE SERVICE. | 77 |
| ARTICLE 1 : ACCESSION AUX EMPLOIS | 77 |
| ARTICLE 2 : FORMATION ET ACQUISITION DES COMPETENCES | 78 |
| ARTICLE 3 : STATUT | 78 |
| ARTICLE 4 : REMUNERATION | 78 |
| TITRE 56 : REMUNERATION DU PERSONNEL D'ENCADREMENT. | 79 |
| ARTICLE 1 : SALAIRES MINIMA | 79 |
| ARTICLE 2 : REMUNERATION EFFECTIVE | 79 |
| TITRE 57: COMPLEMENT DE SALAIRE EN CAS DE MALADIE, ACCIDENT OU CONGE DE PATERNITE | 80 |
| ARTICLE 1 : COMPLEMENT DE SALAIRE EN CAS DE MALADIE OU D'ACCIDENT | 80 |
| ARTICLE 2 : CONGE DE PATERNITE | 80 |
| TITRE 58 : INDEMNITE DE LICENCIEMENT | 80 |
| TITRE 59 : ALLOCATION DE DEPART EN RETRAITE | 81 |
| TITRE 60 : MUTATION D'UNE ENTREPRISE A UNE AUTRE. | 81 |
| TITRE 61 : PASSAGE AU SERVICE D'UNE FILIALE ETRANGERE | 81 |
| TITRE 62 : INDEMNISATION DES ASTREINTES WEEK-END DES CADRES DE NIVEAUX 6, 7 ET 8. | 82 |
| DISPOSITIONS ADDITIONNELLES | 83 |
| TITRE 63 : SANS OBJET | 83 |
| TITRE 64 : SUIVI DE LA MISE EN ŒUVRE DE L'ACCORD. | 83 |
| ARTICLE 1 : COMPOSITION DE LA COMMISSION | 83 |
| ARTICLE 4 : BILAN DE LA REDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL | 83 |
| TITRE 65 : CLASSIFICATION DES EMPLOIS. | 83 |
| ARTICLE 1 : METHODOLOGIE UTILISEE | 84 |
| ARTICLE 2 : POLY ACTIVITE ET EMPLOIS MULTIPLES | 85 |
| ARTICLE 3 : PERIODE D'ACCUEIL DANS LA FONCTION..... | 86 |
| ARTICLE 4 : CREATION DE NOUVELLES FONCTIONS | 86 |
| ARTICLE 5 : CREATION D'UN ECHELON SUPPLEMENTAIRE | 86 |
| CLASSIFICATION | 88 |
| I - ACTIVITES COMMUNES (APPLICABLES A TOUTES LES FONCTIONS) | 88 |
| II – CLASSEMENT DES EMPLOIS | 88 |
| TITRE 66 : DISPOSITIONS FINALES | 109 |

| | |
|---|------------------------------------|
| ANNEXE REGIMES DE PREVOYANCE | 110 |
| ACCORD INTER ENTREPRISES COMMISSION « PREVOYANCE » | 111 |
| ACCORD INTER ENTREPRISES REGIME DE PREVOYANCE « MALADIE-CHIRURGIE-MATERNITE » | 112 |
| ACCORD INTER ENTREPRISES REGIME DE PREVOYANCE «INCAPACITE-INVALIDITE- DECES » CATEGORIE EMPLOYES-OUVRIERS..... | 114 |
| ACCORD INTER ENTREPRISES REGIME DE PREVOYANCE «INCAPACITE-INVALIDITE- DECES » CATEGORIE AGENTS DE MAITRISE | 117 |
| ACCORD INTER ENTREPRISES REGIME DE PREVOYANCE «INCAPACITE-INVALIDITE- DECES » CATEGORIE CADRES..... | 120 |
| DISPOSITIONS TRANSITOIRES & TEXTES NON CODIFIES | 124 |
| ACCORD D'ENTREPRISES DU 24 FEVRIER 2005 | 125 |
| ACCORD D'ENTREPRISES DU 15 MARS 2006 – « ORGANISATION DE LA JOURNEE DE SOLIDARITE » | ERREUR ! SIGNET NON DEFINI. |
| ACCORD D'ENTREPRISES DU 27 MARS 2007 – « INDEMNISATION DES ASTREINTES DES JOURS FERIES NON TRAVAILLES »..... | ERREUR ! SIGNET NON DEFINI. |
| PROCES-VERBAL DE DESACCORD DU 23 AVRIL 2007 SUITE A LA NEGOCIATION ANNUELLE OBLIGATOIRE DE L'ANNEE 2007 | ERREUR ! SIGNET NON DEFINI. |

DISPOSITIONS COMMUNES

PREAMBULE

Le statut collectif des salariés Carrefour s'est construit sur la base d'un premier accord d'entreprise conclu le 13 octobre 1969 et s'est amélioré chaque année par la signature de nouveaux accords concrétisant ainsi la richesse du dialogue social dans l'entreprise.

Trente ans après la conclusion de l'accord fondateur, les partenaires sociaux n'ont pas voulu se satisfaire d'une simple adaptation des textes aux évolutions de la loi et de la convention collective de branche. Ils se sont engagés dans la voie d'une révision complète des accords Carrefour pour construire une convention collective moderne et innovante qui prend en compte les aspirations des salariés tout en préservant les capacités de compétitivité et de développement de l'entreprise.

Au cours de leurs échanges, les partenaires sociaux signataires ont partagé les principes communs suivants :

- L'édification d'un statut collectif commun passe par une plus grande solidarité entre les salariés de l'entreprise,
- la mise en place d'un nouveau système de classification permet à chacun de se développer personnellement et professionnellement et de s'inscrire dans l'évolution des structures de l'entreprise. Carrefour réaffirme ainsi sa volonté de privilégier la promotion interne,
- une nouvelle réduction du temps de travail, au-delà des futures obligations légales, doit permettre à l'entreprise de trouver plus de souplesse dans l'aménagement et l'organisation des horaires de travail tout en recherchant les moyens d'associer plus largement le personnel à cette organisation,
- la réduction du temps de travail doit participer à la lutte contre le chômage et la précarité et, par conséquent, se traduire par un engagement de création d'emplois et d'amélioration des conditions de recours à l'utilisation du travail à temps partiel.

S'appuyant sur ces principes communs, les partenaires sociaux signataires ont bâti ensemble le présent accord d'entreprise qui constitue pour Carrefour, ses salariés et leurs représentants une avancée sociale majeure au regard de la profession .

Dans ces conditions, les partenaires sociaux constatent que les dispositions mises en œuvre par la nouvelle Convention Collective Carrefour sont globalement plus favorables que celles de la Convention Collective de Branche et des anciens accords Carrefour. Par conséquent, elle se substitue aux anciens accords Carrefour et, pour les thèmes qu'elle aborde, elle complète les dispositions de la Convention Collective de Branche.

De convention expresse, la nouvelle Convention Collective Carrefour, en unifiant le statut collectif du personnel emporte de plein droit la résiliation de tous les accords d'établissement et des usages, supplétifs de la volonté des parties, relatifs aux thèmes traités dans le présent accord, qui auraient pu s'y créer.

TITRE 1 : DATE D'APPLICATION

La présente Convention Collective s'applique à compter du 1er juin 1999 sauf stipulations contraires énoncées dans les dispositions concernées.

TITRE 2 : CHAMP D'APPLICATION

La Convention Collective Carrefour, conclue conformément aux dispositions du Livre I, Titre III, Chapitre 2 du Code du travail, règle les rapports entre les employeurs et les salariés des Sociétés CARREFOUR HYPERMARCHES SAS, CARREFOUR, CARREFOUR HYPERMARCHES France, CARREFOUR France, SOGARA France, SOGRAMO France, G.M.L. France, CARCOOP France, SODISOR, CARREFOUR Marchandises Internationales, CARREFOUR Management, CARREFOUR Europe, CARREFOUR Formation Hypermarchés France, S.N.E., S.N.E.C., S.E.C..

Les dispositions de la présente Convention Collective s'appliquent à l'ensemble des salariés des Sociétés énumérées ci-dessus sous réserves des dispositions énoncées au Titre 4 qui s'appliqueront, par substitution, en cas de création ou d'intégration juridique d'un ou plusieurs établissements.

TITRE 3 : GRILLE DE SALAIRES

La grille ci-dessous constitue la « Grille de Salaires de Référence Carrefour » au 1^{er} mars 2008 :

GRILLE DE SALAIRES DE REFERENCE CARREFOUR EN EURO (Base horaire mensuelle de travail effectif = 151 heures 67)

| Niveau | Taux horaire hors Forfait pause (En Euro) | Taux horaire Forfait pause Inclus (En Euro) | Salaire mensuel Temps complet Forfait pause inclus (En Euro) | Durée de la période d'accueil |
|---|---|---|--|---|
| IA | 8,44 | 8,86 | 1 344,09 | 0 à 6 mois |
| IB | 8,48 | 8,90 | 1 350,47 | Dès 7 ^{ème} mois |
| IIA | 8,47 | 8,89 | 1 348,87 | 0 à 6 mois |
| IIB | 8,68 | 9,11 | 1 382,33 | Dès 7 ^{ème} mois |
| IIIA | 8,65 | 9,08 | 1 377,55 | 0 à 12 mois |
| IIIB | 9,27 | 9,73 | 1 476,28 | Après 1 an |
| IVA | 9,67 | 10,15 | 1 539,98 | 0 à 2 ans |
| IVB | 10,28 | 10,79 | 1 637,13 | Après 2 ans |
| V | 10,89 | 11,43 | 1 734,27 | |
| III Vendeurs Produits et Services | 7,95 | 8,35 | 1 266,07 | |
| II C | 8,88 | 9,32 | 1 414,17 | En application des accords du 24/02/2005 |
| IV C | 10,48 | 11,00 | 1 668,98 | |

Pour la détermination du salaire mensuel forfait pause inclus, la formule suivante est appliquée :
Taux horaire hors forfait pause X 151,67 (arrondi à 2 décimales) X 1,05 (arrondi à 2 décimales).

La grille ci-dessous constitue la « Grille de Salaires de Référence Carrefour » au 1^{er} octobre 2008 :

GRILLE DE SALAIRES DE REFERENCE CARREFOUR EN EURO
(Base horaire mensuelle de travail effectif = 151 heures 67)

| Niveau | Taux horaire hors Forfait pause (En Euro) | Taux horaire Forfait pause Inclus (En Euro) | Salaire mensuel Temps complet Forfait pause inclus (En Euro) | Durée de la période d'accueil |
|--------|---|---|--|-------------------------------|
| IA | 8,54 | 8,97 | 1 360,02 | 0 à 6 mois |
| IB | 8,58 | 9,01 | 1 366,40 | Dès 7 ^{ème} mois |
| IIA | 8,57 | 9,00 | 1 364,80 | 0 à 6 mois |
| IIB | 8,78 | 9,22 | 1 398,24 | Dès 7 ^{ème} mois |
| IIIA | 8,75 | 9,19 | 1 393,47 | 0 à 12 mois |
| IIIB | 9,38 | 9,85 | 1 493,79 | Après 1 an |
| IVA | 9,79 | 10,28 | 1 559,09 | 0 à 2 ans |
| IVB | 10,40 | 10,92 | 1 656,24 | Après 2 ans |
| V | 11,02 | 11,57 | 1 754,97 | |

| | | | | |
|---|-------|-------|----------|--|
| III Vendeurs Produits et Services | 8,05 | 8,45 | 1 281,99 | |
| II C | 8,99 | 9,44 | 1 431,69 | En application des accords du 24/02/2005 |
| IV C | 10,61 | 11,14 | 1 689,68 | |

Pour la détermination du salaire mensuel forfait pause inclus, la formule suivante est appliquée :
Taux horaire hors forfait pause X 151,67 (arrondi à 2 décimales) X 1,05 (arrondi à 2 décimales).

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

Ces augmentations sont complémentaires à celles négociées, conformément aux dispositions du Titre IV de l'accord du 31 mars 1999, par les accords de rattrapages des Sociétés :

- Continent 2001 du 28 avril 2005
- La Ciotat Distribution du 2 janvier 2004
- Perpignan Distribution du 31 décembre 2003
- Riom Distribution du 2 août 2006.

TITRE 4 : STATUT DU PERSONNEL DES MAGASINS OUVERTS OU ACQUIS APRES LE 31 MARS 1999.

Les parties signataires du présent accord, conscientes des impératifs économiques et soucieuses de ne pas entraver l'expansion de l'entreprise, conviennent de détacher pour les magasins en début d'exploitation ou nouvellement acquis la détermination de certains éléments de la rémunération de la Convention Collective Carrefour, en vue de favoriser les nouvelles ouvertures ou les nouvelles acquisitions d'établissements.

Les mesures arrêtées au présent Titre, ont pour objet d'adapter, pour les établissements définis à l'article 1 ci-dessous, les dispositions de l'accord d'entreprise conformément aux articles L 132-19 et L 132-23 du Code du travail. Elles permettent ainsi de maintenir un niveau élevé de compétitivité et de rémunération dans l'ensemble de l'entreprise.

Article 1 : établissements concernés

Les présentes dispositions déterminent le statut du personnel embauché dans les établissements qui viendraient à s'ouvrir ou à se créer après le 31 mars 1999 ou du personnel appartenant à des établissements venant à intégrer juridiquement l'une des Sociétés adhérentes à la Convention Collective Carrefour après le 31 mars 1999, et ce pour la durée d'affectation de ce personnel dans l'établissement considéré.

Article 2 : statut collectif

Les salariés ainsi visés bénéficient du statut collectif Carrefour tel qu'il résulte de la Convention Collective de Branche et des accords d'entreprise Carrefour en toutes leurs dispositions à l'exception, en ce qui concerne ces derniers, des dispositions qui déterminent la rémunération directe et indirecte de la prestation de travail. Sont ainsi visés le salaire de l'emploi, la prime de vacances, la prime de fin d'année et tout autre prime pouvant être instituée en tant qu'élément de la rémunération directe ou indirecte de la prestation de travail.

Les dispositions qui déterminent la rémunération directe ou indirecte telles qu'évoquées dans le paragraphe précédent feront l'objet d'une mise en place progressive dans les établissements concernés.

Elles se substitueront pour les établissements venant à être intégrés dans l'une des Sociétés adhérentes, aux éléments de rémunération existant précédemment dans la mesure où ces éléments présentent, même en partie seulement, le même caractère, la même finalité ou la même appellation. Les autres éléments de rémunération non remplacés et à caractère non aléatoire seront supprimés et intégrés à la rémunération mensuelle brute des salariés bénéficiaires présents au jour de l'intégration.

Article 4 : grille de salaires

Pour la détermination du salaire de l'emploi, les niveaux hiérarchiques de la classification des emplois Carrefour, tels qu'ils résultent de la Convention Collective Carrefour, sont appliqués.

Le taux horaire pour chaque niveau, tel qu'il sert de base à l'établissement de la grille des salaires, sera celui de la Grille de Référence Carrefour affecté d'un abattement de 5%.

En outre, pour les établissements intégrés dans l'une des Sociétés adhérentes à la Convention Collective Carrefour, cet abattement ne pourra dépasser celui constaté lors de l'intégration juridique.

L'abattement du taux horaire sera automatiquement réduit de 1% par an dans la limite du taux horaire de la Grille de Référence Carrefour. Cette réduction prendra effet au 1er septembre de chaque année à compter de la première année civile suivant la création de l'établissement ou de son intégration juridique.

Article 5 : prime de fin d'année

Le premier règlement de cette prime interviendra avec la paie du mois de décembre suivant la création ou l'intégration juridique de l'établissement. Le versement d'au moins 75% du montant brut de cette prime sera effectué sous forme d'acompte dans les trois premiers jours ouvrables du mois de décembre.

A cette date, cette prime se substituera aux primes éventuellement versées par l'établissement dans la mesure où ces primes ont, même en partie seulement, le caractère de prime de fin d'année, de prime annuelle ou semestrielle, de gratification ou de treizième mois.

Article 6 : prime de vacances

Le premier règlement de cette prime interviendra avec la paie du mois de juin de la deuxième année civile suivant la création ou l'intégration juridique de l'établissement.

A cette date, cette prime se substituera aux primes éventuellement versées par l'établissement dans la mesure où ces primes ont, même en partie seulement, le caractère de prime de vacances, de prime semestrielle, de prime de congés annuels ou de gratification.

Article 7 : durée du temps de travail

Pour recevoir application, les Titres 31, 33, 34, 35, 42 et 43 de l'accord d'entreprise Carrefour du 31 mars 1999 relatifs à la durée du temps de travail devront faire l'objet d'une adhésion par accord d'établissement spécifique. Cet accord devra prévoir les modalités de réduction du temps de travail étalées dans le temps.

Faute d'accord, les dispositions légales et réglementaires en vigueur seront seules applicables et les dispositions de la convention collective d'entreprise Carrefour relatives au temps de travail entreront automatiquement en vigueur au 1er janvier de la cinquième année civile suivant la création ou l'intégration juridique de l'établissement.

Article 8 : œuvres sociales du comité d'établissement

En cas de création ou d'intégration juridique d'un nouvel établissement le taux de financement de ses activités sociales et culturelles sera fixé à 0,50% de la masse salariale à compter du premier jour sa création ou de son intégration juridique, sauf à ce qu'il bénéficie déjà d'un taux supérieur qui lui sera alors conservé.

Ce taux évoluera ensuite pour l'établissement concerné à raison de 0,10% par an de la masse salariale dans la limite de 1%.

TITRE 5 : EXERCICE DU DROIT SYNDICAL

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.

L'exercice d'un mandat syndical ou de représentation du personnel ne peut en aucun cas constituer un obstacle au déroulement de carrière des salariés concernés.

TITRE 6 : CREATION D'UN DELEGUE SYNDICAL DE GROUPE

Les dispositions des Titre 6 et Titre 7 sont suspendues du 1er Janvier 2007 au 31 Décembre 2008 conformément à l'Accord Interentreprises Sur L'Exercice Du Droit Syndical Et Le Fonctionnement Des Instances Représentatives Du Personnel Au Niveau National

Chaque organisation syndicale représentative au niveau du groupe de sociétés relevant des accords collectifs CARREFOUR et CONTINENT France SNC peut désigner un Délégué syndical de Groupe Hypermarchés en sus des Délégués syndicaux centraux. Les Délégués syndicaux de Groupe Hypermarchés ont pour vocation de représenter leur syndicat dans les sociétés relevant des accords

collectifs CARREFOUR et CONTINENT France SNC et de négocier et signer des accords applicables à ce groupe de sociétés.

Les Délégués syndicaux de Groupe Hypermarchés bénéficient d'un crédit spécifique d'heures de délégation mensuel de 30 heures.

TITRE 7 : REUNIONS PARITAIRES

Les dispositions des Titre 6 et Titre 7 sont suspendues du 1er Janvier 2007 au 31 Décembre 2008 conformément à l'Accord Interentreprises Sur L'Exercice Du Droit Syndical Et Le Fonctionnement Des Instances Représentatives Du Personnel Au Niveau National

Paragraphe 1 : Réunion paritaire annuelle

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.

Chaque délégation syndicale comprendra un maximum de dix membres au total dont le Délégué syndical de Groupe Hypermarchés et, éventuellement, un Permanent fédéral. Dans cette limite chacune des délégations ne pourra comporter plus d'un membre par établissement.

A l'exception du Permanent fédéral, la délégation syndicale sera exclusivement composée de membres appartenant à un établissement d'une société entrant dans le champ d'application des accords collectifs CARREFOUR ou à un établissement de la Société CONTINENT France SNC.

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 note de service Carrefour en vigueur applicable aux salariés de l'entreprise. Toutefois pour les trajets de plus de 400 kilomètres aller le remboursement des frais d'avion en classe loisirs pourra intervenir sur justificatif. Les réservations de billets d'avion ou de train seront effectuées par la Direction du magasin.

Si les conditions économiques l'exigent une seconde réunion paritaire générale pourra être organisée dans l'année.

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.

1.2 Organisation de la réunion préparatoire à la réunion paritaire.

En vue de faciliter, à l'ensemble des Organisations syndicales représentatives intéressées, la préparation de la réunion paritaire annuelle, les entreprises entrant dans le champ d'application des accords collectifs CARREFOUR et la Société CONTINENT France SNC acceptent de prendre en charge, dans les conditions ci-après définies, les frais de transport et de séjour des délégués amenés à participer à une réunion préparatoire préalable d'une journée tenue à la diligence de chacune des Organisations syndicales.

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, ainsi que la liste des participants invités, devront être communiquées à la Direction des Relations Sociales au moins quinze jours à l'avance.

Les frais de transport et de séjour des délégués seront indemnisés à raison d'un délégué par établissement où l'Organisation syndicale est représentée par un délégué syndical.

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 note de service Carrefour en vigueur applicable aux salariés de l'entreprise. Toutefois pour les trajets de plus de 400 kilomètres aller le remboursement des frais d'avion en classe loisirs pourra intervenir sur justificatif. Les réservations de billets d'avion ou de train seront effectuées par la Direction du magasin.

Une réunion préparatoire complémentaire d'une demi-journée pourra être organisée à la diligence de l'Organisation syndicale le matin même de la réunion paritaire. Participeront à cette réunion les membres de la délégation syndicale appelés à participer à la réunion paritaire de l'après-midi.

Les absences nécessitées par l'assistance à la réunion préparatoire préalable dans la limite d'un participant par établissement et par Organisation syndicale représentée, et à la réunion préparatoire complémentaire seront considérées comme temps de travail et n'entraîneront aucune réduction de salaire.

Paragraphe 2 : Réunion annuelle de réflexion

Soucieuse d'entretenir avec elles un dialogue régulier sur les perspectives sociales dans l'entreprise, la Direction des Relations Sociales propose aux Organisations syndicales la tenue d'au moins deux réunions annuelles de réflexion d'une demi journée chacune au cours de l'année.

La première portera sur l'analyse de la situation de l'entreprise au regard de l'égalité professionnelle entre hommes et femmes et, si nécessaire, sur la recherche de solutions visant au respect de cette égalité et notamment à éviter toute discrimination à l'embauche.

Pour la seconde, la Direction des Relations Sociales indiquera aux Organisations syndicales avant le 30 juin de chaque année à quel thème cette réunion sera consacrée. Le choix du thème tiendra compte de l'actualité et des vœux émis par les organisations syndicales. Les sujets évoqués au cours de cette réunion ne concerneront que la catégorie « employés ouvriers ».

Un ordre du jour sera alors établi par la Direction des Relations Sociales et communiqué à chaque Organisation syndicale.

La délégation de chaque Organisation syndicale sera composée de 3 membres auxquels pourra s'adjoindre le Délégué syndical de Groupe Hypermarchés.

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 note de service Carrefour en vigueur applicable aux salariés de l'entreprise. Toutefois pour les trajets de plus de 400 kilomètres aller le remboursement des frais d'avion en classe loisirs pourra intervenir sur justificatif. Les réservations de billets d'avion ou de train seront effectuées par la Direction du magasin.

Une réunion préparatoire complémentaire d'un demi-journée pourra être organisée à la diligence de l'organisation syndicale le matin même de la réunion de réflexion. Participeront à cette réunion les membres de la délégation syndicale appelés à participer à la réunion de réflexion de l'après-midi.

Les absences nécessitées par l'assistance à ces réunions seront considérées comme temps de travail et n'entraîneront aucune réduction de salaire.

Article 3 : Réunion paritaire restreinte encadrement

Au cours du second semestre de chaque année est organisée une réunion paritaire restreinte concernant exclusivement le personnel d'encadrement.

Un point spécifique de l'ordre du jour sera consacré aux questions se rapportant à l'égalité professionnelle des hommes et des femmes.

Les délégations syndicales mandatées pour assister aux réunions des commissions paritaires catégorielles « encadrement » comprendront uniquement des salariés appartenant aux catégories concernées. Cette appartenance s'appréciera par référence à l'inscription de ces salariés sur les listes électorales du deuxième collège ou du deuxième et du troisième collège pour les élections aux Comités d'établissement. Cette appartenance s'appréciera par référence à leur contrat de travail du moment.

La délégation catégorielle peut se faire assister par le Délégué syndical de Groupe Hypermarchés quelle que soit la catégorie à laquelle il appartient.

En cas d'absence de délégation catégorielle, le Délégué syndical de Groupe Hypermarchés pourra participer seul à la réunion paritaire restreinte encadrement.

Chaque délégation ne peut excéder globalement quatre personnes.

Lorsque l'ordre du jour d'une réunion portera sur des questions visant limitativement le statut collectif d'une catégorie déterminée, chaque délégation devra obligatoirement comporter un membre relevant de cette catégorie.

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 note de service Carrefour en vigueur applicable aux salariés de l'entreprise. Toutefois pour les trajets de plus de 400 kilomètres aller le remboursement des frais d'avion en classe loisirs pourra intervenir sur justificatif. Les réservations de billets d'avion ou de train seront effectuées par la Direction du magasin.

Une réunion préparatoire complémentaire d'un demi-journée pourra être organisée à la diligence de l'Organisation syndicale le matin même de la réunion paritaire restreinte encadrement. Participeront à cette réunion les membres de la délégation syndicale appelés à participer à la réunion paritaire de l'après-midi.

Les absences nécessitées par l'assistance à cette réunion seront considérées comme temps de travail et n'entraîneront aucune réduction de salaire.

TITRE 8 : FINANCEMENT DES ACTIVITES SOCIALES ET CULTURELLES DU COMITE D'ETABLISSEMENT

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.

TITRE 9: SALARIES A TEMPS PARTIEL

Sont considérés à temps partiel les salariés embauchés pour un horaire hebdomadaire de travail inférieur à la durée fixée par l'accord d'entreprise pour les salariés à temps complet.

Ces salariés sont embauchés sur la base d'un horaire hebdomadaire minimum de 30 heures de travail effectif (soit 31,50 heures rémunérées forfait pause inclus) dans la mesure où ils appliquent le système de modulation défini au Titre 31 ci-après. Ce minimum ne s'applique pas aux candidats ne relevant pas à titre principal du régime général de la sécurité sociale ou qui en font la demande par écrit au moment de l'embauche.

Cet horaire minimum d'embauche constitue une contrepartie au système de modulation défini au Titre 31 ci-après. Il cesserait d'être applicable en cas de remise en cause de tout ou partie des dispositions des Titres 31 et 34.

Ces salariés appliqueront le système de modulation défini au Titre 31 ci-dessous.

Par exception aux dispositions des 3 premiers alinéas du présent Titre, les salariés :

- bénéficiant d'un contrat en alternance,
- ne relevant pas du régime général de la Sécurité Sociale,
- relevant d'un régime de préretraite progressive,
- adhérant au régime de passage à temps partiel des salariés « Seniors » défini au Titre 29 de la présente convention

conserveront un régime particulier caractérisé par :

l'absence d'horaire hebdomadaire minimum et de toute modulation,
la rémunération de toutes les heures effectuées à la fin de chaque période d'arrêt de paie.

Le nombre d'heures de travail effectuées au cours d'une année civile par les salariés à temps partiel, non compris celles effectuées par les étudiants titulaires soit d'une carte d'étudiant soit d'un certificat de scolarité, ne pourra excéder 40% du total des heures travaillées dans l'établissement.

Le nombre d'heures de travail effectuées par ces mêmes salariés pour le service des caisses ne pourra excéder 75% du total des heures travaillées à ce service.

Le Comité d'établissement sera informé, au moins une fois par trimestre, du niveau des heures effectuées par les salariés à temps partiel.

Les salariés bénéficiant d'un contrat de travail à temps complet pourront, sur leur demande, se voir proposer un avenant leur permettant de travailler à temps partiel.

Dans le cas où cet avenant prévoirait une durée indéterminée, ils pourront, sur leur demande et après un préavis de trois mois, bénéficier, de nouveau, d'un horaire de travail effectif à temps complet.

Les salariés bénéficiant d'un contrat de travail à temps partiel pourront, sur leur demande, se voir proposer un avenant leur permettant de réduire leur base horaire hebdomadaire contractuelle de travail effectif.

Dans le cas où cet avenant prévoirait une durée indéterminée, ils pourront, sur leur demande et après un préavis de trois mois, bénéficier, de nouveau, de leur précédente base horaire hebdomadaire de travail effectif.

Les salariés à temps partiel qui souhaitent occuper un emploi à temps complet bénéficient d'un droit préférentiel pour obtenir un emploi de même caractéristique et vacant. Dans ce cas, ils se verront proposer un avenant leur permettant de travailler à temps complet.

Le personnel à temps partiel bénéficie du paiement des jours fériés chômés lorsque ceux-ci tombent un jour qui aurait dû être travaillé par l'intéressé dans le cadre de son horaire habituel.

Lorsque le jour férié se situe dans une période d'au moins une semaine civile où un salarié à temps partiel travaille exceptionnellement selon un horaire à temps plein, celui-ci bénéficie intégralement des dispositions applicables au personnel à temps plein relatif au régime des jours fériés.

TITRE 10 : PRIORITE DE REEMBAUCHAGE

Dans le cas où les circonstances imposeraient à l'établissement un ralentissement d'activité, la Direction de celui-ci consultera le Comité d'établissement sur les mesures qu'elle compte prendre, telles que repos par roulement, réductions de l'horaire de travail, licenciements collectifs. En tout état de cause, un tel licenciement collectif dans un service ne pourra intervenir que dans la mesure où l'horaire maximum pour les catégories de personnes concernées par ce licenciement ne sera pas supérieur à l'horaire conventionnel de travail effectif dans l'entreprise.

En cas de licenciement collectif, pour la fixation de l'ordre des licenciements, il sera tenu compte de la valeur professionnelle, de l'ancienneté, de la situation de famille, sans toutefois que cet ordre soit préférentiel. Il sera tenu compte, en outre, de la situation du personnel bénéficiant déjà d'une pension ou d'une retraite.

En dernier ressort, lorsque l'ordre des licenciements aura été ainsi définitivement arrêté, la Direction recherchera avec le Comité d'établissement les solutions propres à assurer un reclassement satisfaisant du personnel en cause à l'intérieur de la Société ou à l'extérieur en faisant bénéficier le salarié des avantages qu'il avait auparavant. Cette démarche devra avoir l'approbation de l'intéressé. En cas contraire, celui-ci bénéficiera des avantages prévus en matière de licenciement.

En cas de reprise d'activité, le personnel ainsi licencié aura, pendant une durée d'un an, sur sa demande, priorité de réembauchage dans son emploi et continuera à bénéficier des avantages acquis suivant son ancienneté.

TITRE 11: PREAVIS ET RECHERCHE D'EMPLOI

Les heures d'absence pour recherche d'emploi ne donneront pas lieu à réduction du salaire, même en cas de départ volontaire, dans la limite de deux heures par jour pendant la durée du préavis.

TITRE 12 : PRIMES

Article 1 : Prime de vacances

Les salariés titulaires d'un contrat de travail d'au moins trois mois consécutifs au cours du premier semestre de l'année considérée bénéficient d'une prime de vacances calculée sur une demi mensualité de leur dernier salaire mensuel de base.

En cas d'embauche, de cessation du contrat de travail ou d'absences en cours de semestre, autres que celles autorisées conventionnellement, le montant de la prime est réduit à raison de 1/180ème par jour calendaire d'absence au cours du premier semestre.

Les périodes d'arrêt de travail consécutives à un accident de travail proprement dit, à une maladie professionnelle ainsi que les périodes de suspension de contrat prévues à l'article L. 122-26 du code du travail en cas de maternité naturelle ou adoptive sont assimilées à un temps de travail effectif, et ce dans la limite d'une année.

La mensualité prise en considération comme base de calcul pour le personnel à temps partiel est déterminée par référence à l'horaire semestriel moyen accompli. Cette règle s'applique également au salarié dont la base horaire contractuelle de travail a été modifiée au cours du semestre.

La prime de vacances est réglée avec la paie du mois de juin, quelle que soit la date de départ en congés. Le versement d'au moins 70% du montant brut de cette prime sera effectué sous forme d'acompte dans les 3 premiers jours ouvrables du mois de juin.

Article 2 : Prime de fin d'année

Les salariés titulaires d'un contrat de travail d'au moins trois mois consécutifs au cours du second semestre de l'année considérée bénéficient d'une prime de fin d'année calculée sur une mensualité de leur dernier salaire mensuel de base.

En cas d'embauche, de cessation du contrat de travail ou d'absences en cours de semestre, autres que celles autorisées conventionnellement ou ayant donné lieu à un complément de salaire par l'entreprise, le montant de la prime est réduit à raison de 1/180ème par jour calendaire d'absence au cours du second semestre.

Les périodes d'arrêt de travail consécutives à un accident de travail proprement dit, à une maladie professionnelle ainsi que les périodes de suspension de contrat prévues à l'article L. 122-26 du code du travail en cas de maternité naturelle ou adoptive sont assimilées à un temps de travail effectif, et ce dans la limite d'une année.

La mensualité prise en considération comme base de calcul pour le personnel à temps partiel est déterminée par référence à l'horaire semestriel moyen accompli. Cette règle s'applique également au salarié dont la base horaire contractuelle de travail a été modifiée au cours du semestre.

La prime de fin d'année est réglée avec la paie du mois de décembre. Le versement d'au moins 75% du montant brut de cette prime sera effectué sous forme d'acompte dans les trois premiers jours ouvrables du mois de décembre.

Le salarié mis à la retraite au cours de l'année bénéficiera de la prime de fin d'année calculée sur la base de 1/365ème par jour travaillé, de repos ou d'absence autorisée conventionnellement entre le 1er janvier de l'année considérée et la date de son départ.

TITRE 13 : ABSENCES POUR MALADIE OU ACCIDENT

L'indisponibilité prolongée consécutive à une maladie ou un accident de trajet ne peut constituer une cause de licenciement pour nécessité de remplacement pendant un délai de quatre mois, dès lors que le salarié justifie de six mois d'appartenance à l'entreprise au premier jour de l'arrêt de travail.

La garantie d'emploi est portée à :

- six mois après trois ans,
 - sept mois après cinq ans,
 - huit mois après sept ans,
 - dix mois après dix ans,
 - douze mois après douze ans,
 - quinze mois après quinze ans
- d'appartenance à l'entreprise.

Cette garantie d'emploi cesse de produire effet à compter du jour où le salarié bénéficie des conditions pour être mis à la retraite à taux plein.

Il ne pourra être procédé au licenciement d'un salarié atteint d'une affection grave et de longue durée jusqu'à ce qu'il soit déclaré définitivement inapte au travail ou qu'il ait atteint l'âge de la retraite à taux plein.

Cette affection grave et de longue durée doit être reconnue comme telle par la sécurité sociale conformément au décret n° 86-1380 du 31 décembre 1986 (article D 322-1 du Code de la Sécurité Sociale).

TITRE 14 : RECLASSEMENT DU SALARIE DEVENU PHYSIQUEMENT INAPTE A SON EMPLOI

Tout salarié atteint d'une incapacité permanente partielle reconnue par la Sécurité Sociale le rendant physiquement inapte à tenir son emploi antérieur bénéficie, sur sa demande, d'un reclassement dans l'établissement dans les conditions prévues par la loi n° 92-1446 du 31 décembre 1992.

En cas de reclassement à un poste de classification inférieure à l'emploi précédemment occupé le salarié se voit maintenir, sous la forme d'une indemnité compensatrice, un salaire de base égal au salaire de base correspondant à son emploi initial.

En cas de reclassement sur une base horaire différente de la précédente, cette indemnité compensatrice est modifiée proportionnellement et bénéficiera des augmentations négociées en réunion paritaire Carrefour.

TITRE 15 : ABSENCES PARENTALES

Les salariés ayant à leur foyer un ou deux enfants de moins de 18 ans ou un enfant reconnu handicapé, invalide ou atteint d'une affection grave et de longue durée par la Sécurité Sociale, l'administration ou un certificat médical, seront autorisés à s'absenter sans perte de salaire pour la première journée de maladie ou pour la durée d'hospitalisation ou de convalescence y faisant suite d'un de leurs enfants, ceci dans la limite de six jours par année civile. Cette limite est portée à neuf jours pour trois enfants ou plus de moins de 18 ans au foyer. L'employeur devra être avisé, dès que possible, par un moyen quelconque et un certificat attestant la situation de l'enfant devra être produit.

Le salarié pourra s'absenter sans perte de salaire pour la première et la deuxième journée de maladie, si l'état de santé de l'enfant le justifie et sous réserve de produire un certificat médical le prévoyant expressément, ceci dans la limite prévue par le paragraphe précédent.

Pour les conjoints travaillant au sein d'un même établissement, le droit est ouvert aux deux salariés, mais ne peut être pris aux mêmes dates.

En cas d'hospitalisation du conjoint ou du concubin et sur production d'un justificatif, le salarié peut obtenir une autorisation d'absence pour la première journée d'hospitalisation.

La disposition de l'alinéa précédent applicable au « concubin » est étendue à la personne ayant conclu avec le salarié un Pacte Civil de Solidarité (PACS).

Cette absence n'entraîne pas de perte de salaire dans la limite d'une journée par année civile.

TITRE 16 : TRAVAIL DE NUIT

PREAMBULE

Les salariés sont amenés à travailler de nuit notamment pour les raisons suivantes :

- réceptionner la marchandise ;
- assurer le respect de la sécurité alimentaire ;
- préparer les marchandises ou fabriquer les produits, notamment alimentaires ;
- approvisionner les rayons afin qu'ils soient prêts avant l'ouverture au public ;
- présenter le magasin conformément à la politique commerciale ;
- assurer l'ouverture au public et la fermeture du magasin dans des conditions optimales ;
- assurer l'accueil, la sécurité, le service et le passage en caisse de la clientèle ;
- réaliser les inventaires en dehors des périodes d'ouverture au public.

Certains d'entre eux sont considérés travailleurs de nuit s'ils remplissent les conditions définies par l'article L 213-2 du Code du travail.

Ce type de travail est justifié par la nécessité d'assurer la continuité de l'activité économique et commerciale des établissements.

Les dispositions retenues contribuent à prendre en compte les impératifs de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs de nuit (il est rappelé qu'ils bénéficient d'une surveillance médicale particulière) se traduisant notamment par l'attribution d'une contrepartie sous forme de repos compensateur. Celle-ci s'ajoute à la compensation salariale déjà prévue par les accords d'entreprise Carrefour qui est maintenue pour tous les salariés qu'ils bénéficient ou non de la qualification de travailleur de nuit.

Définition du travail de nuit

Constitue un travail de nuit tout travail effectué dans la plage horaire définie par la Convention collective de Branche (soit, au 1er mai 2002, tout travail effectué entre 21 heures et 6 heures).

Travail de nuit dans les établissements

Pour les raisons évoquées en préambule du présent accord, le travail de nuit est une nécessité pour les établissements des entreprises entrant dans le champ d'application du présent accord. L'accueil de la clientèle dans les magasins, notamment pour des raisons commerciales ou de sécurité, impose un travail important avant ouverture dont une grande partie ne peut s'effectuer que la nuit.

Comme également évoqué en préambule, le travail de nuit est justifié par la nécessité d'assurer la continuité de l'activité économique et commerciale des établissements.

Pour ces raisons le travail de nuit est en vigueur dans l'ensemble des établissements des entreprises entrant dans le champ d'application du présent accord.

Les parties conviennent également que le travail de nuit, pour les raisons évoquées précédemment, sera mis en place dans les établissements venant à ouvrir ou être acquis ultérieurement.

Majoration de salaire

Les heures travaillées entre 21 heures et 22 heures et celles travaillées entre 5 heures et 6 heures bénéficieront d'une majoration de 10% à compter du 1er juillet 2002.

Les heures travaillées entre 22 heures et 5 heures continueront à bénéficier des majorations prévues par les dispositions conventionnelles précédentes, à savoir :

- 30% de majoration pour les heures effectuées habituellement ou occasionnellement dans cette plage horaire,
- 60% de majoration si le travail occasionnel dans cette plage horaire est demandé le jour même de son exécution.

Travailleur de nuit - définition

Est travailleur de nuit tout salarié remplissant les conditions fixées par les articles L 213-2 et R 213-1 du Code du travail.

Travailleur de nuit – contrepartie au travail de nuit

En sus de la majoration de salaire pour travail de nuit, le salarié travailleur de nuit répondant à la définition du § 4 ci-dessus, bénéficiera, à compter de la période de décompte annuel débutant le 20 mai 2002, d'une contrepartie sous forme de repos compensateur dans les conditions suivantes :

- 1 jour de repos compensateur à partir de 270 heures de travail de nuit réalisé au cours de la période de décompte annuel ;
- 1 jour de repos compensateur supplémentaire à partir de 540 heures de travail de nuit réalisé au cours de la période de décompte annuel (soit au total 2 jours de repos compensateur) ;
- 1 jour de repos compensateur supplémentaire au delà de 810 heures de travail de nuit réalisé au cours de la période de décompte annuel (soit au total 3 jours de repos compensateur) ;

Le repos compensateur est obligatoirement pris dans le mois civil suivant sa date d'acquisition. Ce repos compensateur sera planifié en accord avec le chef de service. Dans l'intérêt de la santé des salariés concernés, le repos compensateur devra être pris et ne pourra être transformé en indemnité.

Conditions de travail du travailleur de nuit

La durée quotidienne de travail de nuit ne pourra excéder 8 heures de travail effectif.

La durée hebdomadaire de travail effectif des travailleurs de nuit, calculée sur une période quelconque de 12 semaines consécutives ne peut dépasser 40 heures.

En cas de circonstances exceptionnelles, une dérogation à ces durées pourra être autorisée dans les conditions fixées par la loi.

Les travailleurs de nuit qui souhaitent occuper un poste de jour bénéficient d'une priorité d'emploi dans un poste de qualification équivalente.

Tout travailleur de nuit bénéficie, avant son affectation sur un poste de nuit et à intervalles réguliers d'une durée ne pouvant excéder six mois, d'une surveillance médicale particulière se traduisant par une visite médicale auprès du médecin du travail.

Lorsque l'état de santé du travailleur de nuit l'exige, il doit lui être proposé, à titre définitif ou temporaire, un transfert sur un poste de jour correspondant à sa qualification et aussi comparable que possible à l'emploi précédemment occupé.

La femme enceinte ou venant d'accoucher dont le poste de nuit est incompatible avec son état doit être affectée à un poste de jour.

D'autre part, la salariée enceinte ou venant d'accoucher bénéficie des dispositions de l'article 1 du Titre 23 de l'accord d'entreprise sur la protection de la maternité et l'éducation des enfants.

Prise en compte de l'exercice de responsabilités familiales ou sociales

En cas de recours au travail de nuit dans un établissement nouveau, ou en cas d'extension du travail de nuit à de nouvelles catégories de salariés, les établissements s'assureront que la répartition du travail des travailleurs de nuit demeure compatible avec leurs responsabilités familiales et sociales.

L'établissement concerné, s'assurera, que, lors de son affectation à un poste de nuit, le travailleur de nuit dispose d'un moyen de transport disponible au début et à la fin de son poste.

Lorsque le travail de nuit est incompatible avec des obligations familiales impérieuses, le salarié peut demander son affectation sur un poste de jour.

Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes – Accès à la formation professionnelle

L'embauche à un poste comprenant une période de travail de nuit ou la mutation d'un poste de travail de jour vers un poste de travail de nuit ou inversement ne peut faire l'objet d'aucune discrimination entre les femmes et les hommes.

Nul salarié ne pourra se voir refuser l'accès à une formation professionnelle continue en raison de son travail de nuit. Des mesures seront prises pour assurer au travailleur de nuit la réalisation de sa formation dans des conditions identiques à celle de ses collègues travaillant de jour.

Organisation des temps de pause

Les temps de pause sont organisés conformément aux dispositions de l'article 2 du Titre 18 de l'accord d'entreprise.

TITRE 17 : REPOS DOMINICAL

Le repos hebdomadaire est assuré par la fermeture des établissements le dimanche.

Cette disposition ne s'applique pas aux dimanches pour lesquels les magasins ont obtenu une autorisation d'ouverture dans le cadre de l'article L 221-19 du Code du Travail. Dans ces cas, il sera fait appel à du personnel volontaire.

En sus de la majoration prévue par la Convention collective de Branche, le salarié bénéficiera d'un jour de repos compensateur (qui n'est pas considéré comme temps de travail effectif) qui pourra être, selon son choix, soit effectivement pris soit payé au taux normal avec la paie du mois considéré. Dans ce dernier cas, le salarié bénéficiera alors du décalage de son jour de repos hebdomadaire légal, lequel, par nature, ne donne pas lieu à rémunération.

Après consultation du Comité d'établissement, pour certaines activités caractérisées par la nécessité d'assurer une continuité du service dans les établissements centraux (informatique, logistique, sécurité, maintenance, assistance client, hot line), le travail pourra être organisé en équipe et en continu ou semi continu avec prise du jour de repos hebdomadaire par roulement.

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

En cas de travail d'un dimanche, les salariés de la catégorie « Cadres » relevant des niveaux 6 et 7 bénéficient d'une indemnité égale à 100% d'un vingt deuxième de leur salaire mensuel de base en cas de travail un dimanche.

TITRE 18 : ORGANISATION DU TRAVAIL

Article 1 : Affichage des horaires de travail

Les horaires de travail doivent être affichés deux semaines avant leur prise d'effet.

Article 2 : Pauses

La durée du travail effectif est le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et doit se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à ses occupations personnelles.

Les interruptions du temps de travail telles que les pauses, les coupures, les temps de restauration,... sont pointées. Pendant celles-ci, le salarié n'est pas à la disposition de l'employeur et peut donc vaquer librement à ses occupations personnelles.

Tout travail d'une durée continue au moins égale à 4 heures donnera droit à une pause d'un quart d'heure.

Lorsque le travail sera effectué d'une façon continue pendant six heures, une pause de vingt minutes sera accordée.

Lorsque le travail sera effectué d'une façon continue pendant sept heures ou plus, une pause d'une demi-heure sera accordée.

Les salariés effectuant un horaire quotidien de travail continu inférieur à 4 heures bénéficieront, s'ils le souhaitent, d'une pause d'une durée de 9 minutes.

A l'exception de ce dernier alinéa, la pause doit se situer dans la plage médiane de la période de travail.

Les temps de pause s'inscrivant dans le temps de présence, au delà du temps de travail effectif, sont rémunérées forfaitairement sur la base de 5% de la rémunération des heures travaillées.

Article 3 : Repos

L'horaire de travail pourra être réparti sur trois, quatre, cinq ou six jours.

En cas de répartition de l'horaire d'un employé sur six jours, l'accord du salarié est nécessaire et il bénéficie de deux demi journées de repos en sus du repos dominical. Dans ce cas, le travail sera organisé en continu.

La durée du repos ininterrompu entre deux journées consécutives de travail ne sera pas inférieure à 12 heures.

Toutefois, pour les nécessités du service, la durée du repos ininterrompu pour les salariés amenés à participer à un inventaire pourra être exceptionnellement ramenée à 10 heures.

L'organisation du travail dans les magasins devra permettre l'octroi de deux jours de repos consécutifs, une semaine sur trois, pour les salariés qui le désirent.

Les salariés qui le souhaitent et qui relèvent du régime de modulation annuelle des horaires de travail bénéficieront, à leur choix, à l'occasion de la prise de leurs congés légaux par semaine entière, du

positionnement de leur repos hebdomadaire, soit le samedi précédant leur départ, soit le lundi de la semaine de reprise.

En début de période annuelle de décompte, les droits à congés payés, congés d'ancienneté, repos supplémentaires, congé supplémentaire pour fractionnement,... de chaque salarié sont globalisés.

Ces journées sont prises par semaine entière soit par fraction de 6 jours ouvrables.

En cas de reliquat, le nombre de jours restant à prendre étant alors inférieur à 6, la prise de ce reliquat ne supprime pas le droit au jour de repos hebdomadaire mobile. En conséquence, cette situation ne peut se produire qu'une seule fois par période annuelle.

La récupération d'un jour férié, le repos décalé du dimanche travaillé, la prise d'un repos compensateur légal ou de remplacement, ne peut s'effectuer que sur un jour ouvré et ne peut en aucun cas se substituer au jour de repos hebdomadaire.

De même, la prise de 5 jours de congés d'ancienneté au cours d'une même semaine ne fait pas perdre le droit à repos hebdomadaire au titre de la semaine considérée.

Article 4 : Fin de la journée de travail

Dans les magasins dont l'heure de fermeture le samedi est fixée à 20 heures à la date d'application du présent Titre un accord d'établissement pourra permettre une ouverture au delà de 20 heures le samedi.

L'organisation du travail dans les magasins devra permettre aux salariés qui le souhaitent de ne pas effectuer plus de trois nocturnes par semaine civile ou l'équivalent sur une plus longue durée. Cette disposition ne s'applique pas aux salariés ayant opté pour une organisation de leur horaire de travail en îlot et aux salariés à temps partiel ne relevant pas à titre principal du régime général de la Sécurité Sociale.

Sont considérés comme ayant fait une nocturne, les salariés qui ont travaillé au delà de 20h00.

Article 5 : Habillage/déhabillage

La Loi « Aubry II » du 19 janvier 2000 stipule :

« Lorsque le port d'une tenue de travail est imposé par des dispositions législatives ou réglementaires, par des clauses conventionnelles, le règlement intérieur ou le contrat de travail et que l'habillage et le déshabillage doivent être réalisés dans l'entreprise ou sur le lieu de travail, le temps nécessaire aux opérations d'habillage et de déshabillage fait l'objet de contreparties ... ».

En conséquence, les employés de magasin et de Service Après Vente bénéficient au titre de chaque période de décompte annuel d'un forfait d'un jour ouvré sur la période de décompte annuel suivante. Ce jour peut être pris ou payé, au choix du salarié.

Cette journée leur sera créditée pour la première fois au jour de l'arrêté de paie du mois de mai 2001 au titre de la période juin 2000/mai 2001 et sera à prendre au cours de la période juin 2001/mai 2002.

Lorsque le salarié quitte l'entreprise ou est embauché en cours de période, ce forfait est ramené au prorata du nombre de mois civils entiers réellement travaillés et :

en cas de départ de l'entreprise en cours de période de décompte annuel, le reliquat éventuel est rémunéré à l'occasion du solde de tout compte,
en cas d'embauche en cours de période de décompte annuel, le prorata de jour acquis est rémunéré à l'issue de la période considérée.

En cas d'absence totale au cours de la période, ce forfait n'est pas dû.

Il est rappelé que le temps nécessaire aux opérations d'habillage et déshabillage n'est pas considéré comme du temps de travail effectif. Dans le cas contraire, cette disposition ne s'applique pas.

Cette disposition ne peut se cumuler avec une disposition de même nature d'origine légale ou conventionnelle instituant une compensation financière ou sous forme de repos. Si une telle disposition (légale ou conventionnelle) s'avérait plus favorable, elle se substituerait au forfait défini au présent article. »

Article 6 : Organisation de la Journée de Solidarité

Les présentes dispositions s'appliquent à compter du premier jour de l'arrêté de paie du mois de juin :

- ✓ Aux salariés en contrat à durée indéterminée présents à l'effectif au premier jour de la période de paie du mois de juin.
- ✓ Aux salariés titulaires d'un contrat à durée déterminée depuis au moins un an et présents à l'effectif au premier jour de la période de paie du mois de juin.

6-1- Les salariés dont la durée de travail est décomptée en heures disposent d'un compteur individuel « Journée de Solidarité », dont les heures ne sont pas rémunérées.

Ce compteur est automatiquement alimenté à partir du premier jour de l'arrêté de paie du mois de juin des heures effectuées au-delà de la base horaire contractuelle hebdomadaire, dans la limite d'une heure par semaine, jusqu'à atteindre un cinquième de l'horaire contractuelle hebdomadaire.

Pour les salariés dont la durée de travail est décomptée en jours, la journée de solidarité est réputée être la 1^{ère} journée travaillée de la période de référence.

6-2 – Gestion du compteur individuel « Journée de Solidarité » pour les salariés dont la durée de travail est décomptée en heures.

En fin de période de décompte annuel, si le solde du compteur individuel « Journée de Solidarité » est inférieur à 1/5^{ème} de la base hebdomadaire contractuelle, cet écart sera déduit sur la paie du mois de juin suivant.

En cas de départ de l'entreprise, cet écart ne sera pas déduit du solde de tout compte versé au salarié.

Les salariés ayant été absents au moins dix mois de façon continue ou discontinue au cours de la période de référence sont dispensés d'effectuer la journée de solidarité.

Pour les salariés dont la base horaire hebdomadaire contractuelle est modifiée en cours de période, le nombre d'heures dues au titre de la « Journée de Solidarité » est calculé en fonction de la base horaire contractuelle au premier jour de la période de référence.

6-3 – Contribution de l'entreprise à la « Journée de Solidarité »

Le compteur individuel « Journée de Solidarité » des salariés dont le temps de travail est décompté en heures, sera automatiquement crédité au 1^{er} jour de la période de référence de 14.3% de 1/5^{ème} de la base hebdomadaire contractuelle (soit 1 heure pour une base 35 heures). »

Cette présente disposition est conclue pour une durée indéterminée. Elle prend effet à compter du premier jour de l'arrêté de paie du mois de juin 2008. Toutefois, en cas de modification apportée à la législation en vigueur, les parties conviennent de se rencontrer dans un délai de trois mois à compter de la date de ladite modification pour réviser et adapter en conséquence la présente disposition.

Les dispositions du présent article seraient purement et simplement annulées, si aucun accord ne pouvait intervenir postérieurement à l'entrée en vigueur de la Loi nouvelle.

TITRE 19 : INDEMNISATION DES ASTREINTES

La contrepartie à l'astreinte prévue par l'article 5-9 « Permanences et astreintes » du Titre V « DUREE ET ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL » de la Convention collective nationale du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire est constituée d'une indemnité versée mensuellement et fixée à 10% du taux horaire de l'intéressé par heure d'astreinte effectuée.

Ce taux est porté à 15% à partir de la 501ème heure d'astreinte effectuée au cours de la même période annuelle de décompte telle que prévue au Titre 31.

Ce taux est porté à 20% à partir de la 1001ème heure d'astreinte effectuée au cours de la même période annuelle de décompte telle que prévue au Titre 31.

Les interventions effectuées dans le cadre d'une astreinte seront considérées comme temps de travail.

La première heure d'intervention entamée est considérée comme une heure complète travaillée. Elle est majorée de 100% afin de prendre en compte le déplacement. Les heures effectuées au delà de cette première heure sont rémunérées normalement.

TITRE 20 : CONGES PAYES ET JOURS DE REPOS SUPPLEMENTAIRES

Le congé annuel s'acquiert à raison de 2,5 jours ouvrables par mois de travail effectif ou période assimilée au cours de l'année de référence.

Les modalités d'acquisition de jours de repos supplémentaires sont précisées en annexe propre à chaque catégorie de personnel.

La période de prise des congés payés et des jours de repos supplémentaires dans l'entreprise débute le premier jour de la période de paie du mois de juin pour se terminer le dernier jour de l'arrêté de paie du mois de mai de l'année suivante à l'exception du mois de décembre.

Cette disposition prend effet à compter du premier jour de la période de paie du mois de juin 2001.

L'ordre des départs en congés est porté à la connaissance du personnel par affichage aussitôt que possible et au plus tard le 1er mars. Une réactualisation pourra intervenir au plus tard le 1er novembre dans le cadre des dispositions légales en vigueur et après avis du salarié.

L'indemnité de congés payés est dorénavant calculée conformément aux dispositions de l'article L223-11 du Code du travail.

En ce qui concerne les congés de fractionnement, la période d'été est réputée s'étendre du premier jour de la période de paie du mois de juin au dernier jour de la période de paie de septembre. En conséquence, la période d'acquisition des congés de fractionnement s'étend du premier jour de la période de paie du mois d'octobre au dernier jour de la période de paie du mois de mai de l'année suivante.

Les salariés ayant acquis en fin de période d'acquisition de congés payés l'intégralité de leurs droits au titre de la période écoulée, soit 30 jours de congés payés, bénéficieront d'office de l'attribution des 2 jours de fractionnements à prendre sur la période en cours.

Dans les autres cas, l'attribution des jours de congé de fractionnement s'effectuera conformément à la règle légale.

Période de prise de congés

La Direction du magasin fera bénéficier de 3 semaines de congés payés consécutifs les salariés qui le désirent, dans la période 15 juin – 15 septembre.

De plus, les salariés des établissements autres que ceux des magasins saisonniers énumérés ci-dessous ayant à leur foyer un ou plusieurs enfants scolarisés bénéficieront, s'ils le désirent, de trois semaines de congés payés consécutifs pendant la période des vacances scolaires d'été.

Est considéré comme enfant scolarisé permettant de bénéficier de la disposition ci-dessus, celui dont l'âge est compris entre six ans et dix huit ans au premier juin de l'année considérée et sur lequel le salarié exerce les droits de l'autorité parentale conformément aux articles 372 et suivants du Code civil.

Les magasins dits saisonniers sont les suivants : Antibes, Nice Lingostière, Toulon Grand Var, Toulon Mayol, Montpellier Lattes, Sète Balaruc, Perpignan, Anglet, Angoulins, Saint Brieu, Calais.
Cette liste pourra être complétée des établissements de même nature qui viendraient à être créés ou intégrés juridiquement.

Cette disposition s'applique au 1er janvier 2000.

Congés payés d'ancienneté.

Les jours de congé supplémentaire d'ancienneté, tels que prévus à l'article 30 de la Convention Collective de Branche et au Titre 36 du présent Accord, s'acquièrent, pour la première fois, à la date anniversaire du contrat de travail.

TITRE 21 : ABSENCES AUTORISEES POUR CIRCONSTANCES DE FAMILLE

Tout salarié aura droit, sur justification, aux congés exceptionnels pour mariage de l'intéressé, même si le mariage est célébré pendant le congé annuel payé. Le congé supplémentaire sera attribué en tenant compte des nécessités du service, avant l'expiration de l'année de référence en cours.

Les dispositions de l'alinéa précédent sont étendues aux salariés ayant conclu un Pacte Civil de Solidarité (PACS).

Lorsque l'assistance aux obsèques appelle un déplacement aller et retour de plus de 1000 kilomètres à partir de la résidence habituelle, l'absence autorisée est portée à 2 jours.

De même tout salarié aura droit sur justification aux absences exceptionnelles pour circonstances de famille prévues ci-dessous :

1. Dispositions venant en complément de la Convention Collective de Branche :

Mariage :

mariage d'un frère ou d'une sœur : 1 jour ouvré,

mariage d'un frère ou d'une sœur de son conjoint ou de son(sa) concubin(e) : 1 jour ouvré.

Décès :

décès du père, de la mère, du beau père, de la belle mère, d'un beau-fils ou d'une belle-fille : 1 jour ouvré supplémentaire,

décès du père, de la mère, d'un grand parent, d'un frère ou d'une sœur de son (sa) concubin(e) : 1 jour ouvré.

Déménagement

déménagement du salarié : 1 jour ouvré.

2. Disposition se substituant à la Convention collective de Branche :

Décès du conjoint ou du (de la) concubin(e) ou d'un enfant du salarié :

Afin de mieux aider le salarié concerné à gérer ces circonstances difficiles, les parties signataires ont souhaité lui permettre de bénéficier, à sa demande, de l'un ou de plusieurs des aménagements ci-dessous :

- absence autorisée de 9 jours ouvrés sans perte de salaire,
- à la suite de cette absence autorisée, possibilité de prendre ses droits à congés payés ou repos supplémentaires dans la limite de trois semaines consécutives,
- versement d'une avance égale aux droits acquis sur la prime de vacances et/ou de fin d'année,
- aménagement de l'horaire de travail pendant les trois mois suivant le décès (répartition de l'horaire de travail, coupures, nocturnes, jour de repos,...),
- salarié à temps partiel (en cas de décès du conjoint) : le salarié concerné qui le souhaite bénéficiera d'une affectation dans l'établissement lui permettant d'exercer une activité à temps complet. Dans ce cas, un avenant à son contrat de travail lui sera proposé.

Un certificat de concubinage sera fourni au Service Paie par le salarié absent pour circonstances de famille en raison d'un événement touchant son (sa) concubin(e) ou un membre de la famille de son (sa) concubin(e).

Les dispositions de l'alinéa précédent applicables au « concubin » sont étendues à la personne ayant conclu avec le salarié un Pacte Civil de Solidarité (PACS).

TITRE 22 : JOURS FERIES

Chaque salarié bénéficie chaque année du chômage collectif ou individuel de 6 jours fériés en sus du premier mai. Ces jours chômés ne sont pas considérés comme temps de travail effectif.

Seuls les salariés volontaires pourront travailler un 4ème jour férié au cours d'une même année.

Le chômage de ces jours fériés n'entraîne, pour les salariés concernés, aucune réduction de leur rémunération mensuelle.

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

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

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

Les jours fériés travaillés donneront lieu au choix du salarié :

soit au paiement des heures effectuées le jour férié, au taux horaire contractuel majoré de 50%, en sus de la rémunération mensuelle,

soit à un repos compensateur d'une durée égale au temps travaillé, dans les trois mois qui suivent, sans réduction de salaire. Ce repos pourra être positionné, pour les salariés qui le souhaitent, de telle sorte que sa combinaison avec un jour de repos hebdomadaire permette l'octroi d'un week-end du samedi matin au lundi soir.

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

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

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

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

En cas de travail d'un jour férié, les salariés de la catégorie « Cadres » relevant des niveaux 6 et 7 bénéficient d'une indemnité égale à 50% d'un vingt deuxième de leur salaire mensuel de base en cas de travail un jour férié.

TITRE 23 : PROTECTION DE LA MATERNITE ET EDUCATION DES ENFANTS

Article 1 : aménagement du temps de travail

Toute salariée dont l'état de grossesse est justifié par la production d'un certificat médical peut, à partir du 1er jour du 4ème mois de sa grossesse, bénéficier d'une réduction d'horaire d'une demi-heure par journée travaillée sans perte de rémunération et, au choix de la salariée, sous la forme, soit d'une prise de travail retardée soit d'une cessation de travail anticipée.

Sur production d'un certificat médical attestant de son état de grossesse, toute salariée pourra obtenir un aménagement de son horaire hebdomadaire excluant le travail journalier au delà de 20 heures.

Tout salarié ayant à son foyer un enfant de moins de 1 an dont il assure la garde pourra également obtenir un aménagement de son horaire hebdomadaire excluant le travail journalier au delà de 20 heures jusqu'au premier anniversaire de l'enfant.

Article 2 : complément de salaire

En cas de maternité la durée d'indemnisation est de :

- | | |
|--|--------------------|
| → pour les deux premiers enfants | |
| ✓ sans condition d'ancienneté | 12 semaines à 100% |
| ✓ après un an d'ancienneté | 16 semaines à 100% |
| → à partir du troisième enfant | |
| ✓ après un an d'ancienneté | 26 semaines à 100% |
| → pour les naissances multiples après un an d'ancienneté | |
| ✓ pour la naissance de jumeaux | 34 semaines à 100% |
| ✓ pour la naissance de triplés ou plus | 46 semaines à 100% |

La condition de présence s'apprécie au regard de la règle définie par la Convention collective de Branche.

Les prélèvements sociaux effectués sur les indemnités journalières de Sécurité Sociale sont à la charge du salarié.

Les périodes d'arrêt de travail dues à l'état pathologique des femmes en état de grossesse sont assimilées au congé de maternité, dans la limite de 14 jours précédents immédiatement ledit congé, au regard des dispositions régissant le complément de salaire versé par l'employeur aux femmes en arrêt de travail pour maternité.

TITRE 24 : PARTICIPATION DES JEUNES A LA JOURNEE DE PREPARATION A LA DEFENSE NATIONALE

Pour les jeunes salariés amenés à y participer et sur justificatif, l'absence nécessitée par la journée de l'Appel de Préparation à la Défense Nationale n'entraînera aucune retenue de salaire.

TITRE 25 : INDEMNISATION DU TEMPS DE DEPLACEMENT POUR FORMATION OU REUNIONS

Les dispositions du présent titre s'appliquent aux employés ou agents de maîtrise se rendant en formation ou en réunion organisée à l'initiative de la Direction, dans le cadre de leur travail. Compte tenu de la spécificité de leur statut, ces dispositions ne sont pas applicables aux apprentis.

Le temps de déplacement des employés ou agents de maîtrise, sera indemnisé selon le régime forfaitaire suivant :

Si la distance aller et retour entre l'établissement de rattachement et le lieu de la réunion ou de la formation 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 : rémunération forfaitaire de 7 heures, (couvrant l'aller et retour).

Pour tout déplacement en avion, le forfait est limité à 4 heures, comprenant l'aller et le retour.

Modalités de rémunération du forfait

La rémunération forfaitaire dont il est fait état aux alinéas précédent 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 sera payé en forfait déplacement aux conditions définies au présent paragraphe.

TITRE 26 : VENDEURS DE PRODUITS ET DE SERVICES

PREAMBULE

Compte tenu des techniques particulières nécessaires à la promotion et à la vente de certains produits et services identifiés par l'entreprise, les parties conviennent des dispositions ci-après destinées à intéresser et à motiver les vendeurs de produits et de services à la réalisation des objectifs de vente fixés par l'entreprise.

Article 1 : Eléments de rémunération

A compter du 1er juin 2000 la rémunération mensuelle des vendeurs de produits et de services est constituée :

d'une partie fixe, forfait pause inclus, de 1 119,55 €uros (Base 1er mars 2002) qui bénéficiera des augmentations négociées en réunion paritaire générale,

d'une partie variable liée à la réalisation des objectifs fixés.

Cette partie variable devra rémunérer d'une part les performances de chaque rayon, d'autre part les performances de chaque vendeur.

La rémunération annuelle totale des vendeurs de produits et de services, hors heures complémentaires et supplémentaires, est garantie à hauteur du salaire mensuel de base du niveau III affecté du coefficient 13,5. Le cas échéant, une régularisation interviendra avec la paie du mois de janvier.

Article 2 : Temps de travail

La référence hebdomadaire moyenne du temps de travail effectif des vendeurs de produits et de services à temps complet est réduite à 35 heures.

La modulation du temps de travail prévue au Titre 31 du présent accord s'organise pour les vendeurs de produits et de services sur la base de la référence hebdomadaire définie par l'alinéa précédent.

Article 3 : Partie variable

La partie variable de la rémunération est calculée sur les résultats de chaque mois et trimestre civil.

Elle est versée avec la rémunération mensuelle suivant le mois ou le trimestre de référence. Les objectifs à atteindre tant collectifs qu'individuels sont fixés mensuellement et présentés aux vendeurs de produits et de services la dernière semaine de chaque mois.

Article 4 : Primes semestrielles

Pour la détermination de la prime de vacances et de la prime de fin d'année, la partie variable de la rémunération est prise en compte sur la base de la moyenne du semestre considéré.

Article 5 : Retenues et indemnisations

Retenues :

Les retenues sur salaire pour absences sont calculées selon les cas en jours ouvrés, ouvrables, calendaires ou en heures sur la base de la partie fixe de la rémunération mensuelle de base.

Indemnisations :

Jours non travaillés suite à absence pour repos supplémentaires, maladie – maternité – accident de travail – accident de trajet :

L'indemnisation est calculée sur la base de la partie fixe de la rémunération mensuelle augmentée de la moyenne de la partie variable des douze mois précédents.

Cette indemnisation est versée proportionnellement à la durée de l'absence et en application des règles fixées par les accords d'entreprise Carrefour pour chaque type d'absence.

Heures non travaillées suite à absences pour circonstances de famille ou parentales et jours fériés chômés payés, temps passé en formation professionnelle, en délégation et pour les titulaires d'un mandat syndical ou de représentation du personnel le temps passé au titre de ces mandats en réunion organisée à l'initiative de l'employeur :

Le taux horaire retenu pour procéder à l'indemnisation est calculé sur la base de la partie fixe de la rémunération mensuelle augmentée de la partie variable versée le mois précédent.

TITRE 27: TECHNICIENS SERVICES APRES VENTE REGIONAUX

Le statut défini dans le cadre du présent Accord s'applique aux salariés des établissements « Services Après Vente Régionaux ».

Article 1 : Eléments de rémunération

Leur rémunération mensuelle est constituée :

d'une partie fixe, correspondant au salaire de base du niveau III de la grille de salaires applicable dans leur établissement,

d'une partie variable dite « prime de résultat » dont le montant maximum s'établit à 630 € bruts auquel pourra, le cas échéant, s'ajouter une « surprime ».

Cette partie variable devra rémunérer les performances individuelles de chaque technicien.

Article 2 : Partie variable

La partie variable de la rémunération est calculée sur les résultats de chaque mois civil ; elle est versée avec la rémunération mensuelle suivant le mois de référence.

Article 3 : Primes semestrielles

La prime de fin d'année et la prime de vacances sont versées aux techniciens S.A.V. Régionaux conformément à la Convention Collective Carrefour, étant précisé que leur montant est calculé sur la

moyenne des salaires des douze derniers mois (fixe et partie variable) à l'exclusion de toute prime à périodicité non mensuelle.

Article 4 : Retenues et indemnisations

Retenues :

Les retenues sur salaire pour absences sont calculées selon les cas en jours ouvrés, ouvrables, calendaires ou en heures sur la base de la partie fixe de la rémunération mensuelle de base.

Indemnisations :

- Jours non travaillés suite à absence pour repos supplémentaires, maladie – maternité – accident de travail – accident de trajet :

L'indemnisation est calculée sur la base de la partie fixe de la rémunération mensuelle augmentée de la moyenne de la partie variable des douze mois précédents.

Cette indemnisation est versée proportionnellement à la durée de l'absence et en application des règles fixées par les accords d'entreprise Carrefour pour chaque type d'absence.

- Heures non travaillées suite à absences pour circonstances de famille ou parentales et jours fériés chômés payés, temps passé en formation professionnelle et en délégation et pour les titulaires d'un mandat syndical ou de représentation du personnel le temps passé au titre de ces mandats en réunion organisée à l'initiative de l'employeur :

Le taux horaire retenu pour procéder à l'indemnisation est calculé sur la base de la partie fixe de la rémunération mensuelle augmentée de la partie variable versée le mois précédent.

Article 5 : Modalités de calcul de la prime de résultat

Les critères d'attribution de la prime sont les suivants :

la quantité d'appareils terminés par jour et par technicien,
le taux de qualité des réparations par technicien.

Définition des critères

1/ La quantité d'appareils terminés par technicien :

Elle correspond à la quantité moyenne d'appareils réparés et terminés par jour, par technicien, calculée selon la formule ci-dessous :

$$\text{Quantité moyenne} = \frac{\text{Nombre d'appareils réparés et terminés dans le mois}}{\text{Nombre de jours effectivement travaillés}}$$

Le nombre d'appareils réparés terminés s'entend après application des taux de pondération tels que définis au § 3/ ci-dessous.

2 / Le taux de qualité par technicien:

Ce taux s'établit mensuellement en fonction du nombre d'appareils, calculé sans pondération, nécessitant une nouvelle intervention dans les trois mois.

Il se calcule selon la formule ci-dessous :

Taux de qualité = $100 - \frac{\text{Nombre d'appareils nécessitant une nouvelle réparation dans les 3 mois}}{\text{Nombre d'appareils réparés durant le mois considéré}}$

Exemple :

Au mois de janvier, un technicien a terminé 150 appareils. Pendant les mois de janvier, février et mars, 5 appareils sur les 150 ont dû faire l'objet d'une nouvelle intervention :

Erreur! Signet non défini.

3 / Pondération du nombre d'appareils terminés :

Afin de tenir compte de la complexité plus ou moins grande des réparations à effectuer sur certaines familles de produits, il est appliqué des coefficients pondérateurs dans les conditions indiquées ci-dessous :

| | | |
|---------------|-----------------|-----|
| G.E.M. | Micro-ondes | 0,6 |
| | Autres produits | 1,1 |
| HIFI-TV-VIDEO | Caméscopes | 1,5 |
| | T.V. | 1,2 |
| | Autres produits | 1 |
| BAZAR | Scoters | 2 |
| | Autres produits | 1 |

4 / Bonus en fonction du kilométrage :

Pour tenir compte du temps passé en tournée par les techniciens à domicile, un bonus est mis en place en fonction du nombre de kilomètres parcourus en moyenne par jour 1 travaillé à l'extérieur par chacun des techniciens au cours du mois concerné.

| Nbre. moyen de kms .parcourus par jour | bonus |
|--|-------|
| < 100 | 0,50 |
| ≥ 100 < 125 | 0,75 |
| ≥ 125 < 150 | 1 |
| ≥ 150 < 175 | 1,25 |
| ≥ 175 < 200 | 1,50 |
| ≥ 200 < 225 | 1,75 |
| ≥ 225 < 250 | 2 |
| ≥ 250 < 275 | 2,25 |
| ≥ 275 | 2,50 |

Le bonus correspondant au nombre de kilomètres parcourus en moyenne au cours du mois vient s'ajouter au nombre d'appareils terminés pondérés pour chaque jour travaillé à l'extérieur.

¹ Hors trajet domicile-SAV et retour

Exemple :

Un technicien a travaillé 21 jours dont 10 à l'extérieur,
il a parcouru en moyenne entre 225 et 250 km les jours travaillés à l'extérieur,
il a terminé 90 appareils pendant le mois (50 en atelier et 40 à l'extérieur),
on y ajoutera un bonus de 20 appareils (10 jours pondérés chacun pour 2 unités)

Pour calculer sa productivité mensuelle on retiendra comme nombre d'appareils terminés : $90 + 20 = 110$.

5/ Grille de calcul de la prime

Taux de qualité

| | | | | | | | | | |
|----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|
| 99 | 162 | 198 | 234 | 288 | 342 | 396 | 468 | 540 | 630 |
| 98 | 153 | 185 | 216 | 264 | 311 | 358 | 421 | 484 | 562 |
| 97 | 144 | 171 | 198 | 239 | 279 | 320 | 374 | 428 | 493 |
| 96 | 135 | 158 | 180 | 214 | 248 | 282 | 327 | 372 | 426 |
| 95 | 126 | 144 | 162 | 189 | 216 | 243 | 279 | 315 | 357 |
| 94 | 117 | 131 | 144 | 165 | 185 | 205 | 232 | 259 | 289 |
| 93 | 108 | 117 | 126 | 140 | 153 | 167 | 185 | 203 | 221 |
| | 5 | 5,5 | 6 | 6,5 | 7 | 7,5 | 8 | 8,5 | 9 |

*Nombre d'appareils
pondérés, terminés / jour*

Au delà de 9,5 appareils pondérés terminés par jour en moyenne sur le mois, le technicien percevra une « surprime » de 2 €uros par appareil pondéré terminé supplémentaire.

2 exemples :

Exemple 1 :

Sur un mois donné, un technicien a travaillé 20 jours, il a terminé 207 appareils à un taux de qualité de 98,5%.

Sa productivité étant de 10,35 appareils par jour, sa prime sera constituée :

du positionnement dans la grille correspondant à sa productivité et son taux de qualité,
d'une « surprime » liée à une surperformance de $10,35 - 9,50$ soit 0,85.

Il percevra une prime égale à : (sa prime « normale » 562 €) + (sa prime de sur performance ($0,85 \times 20$ jours $\times 2$ € = 34 €)).

Soit : $562 \text{ €} + 34 \text{ €} = 596 \text{ €}$

Exemple 2 :

Sur un mois donné, un technicien a travaillé 20 jours, il a terminé 252 appareils à un taux de qualité de 98,5%.

Sa productivité étant de 12,6 appareils par jour, sa prime sera constituée :

du positionnement dans la grille correspondant à sa productivité et son taux de qualité,
d'une « sur prime » liée à une sur performance de $12,60 - 9,50$ soit 3,10.

Il percevra une prime égale à : (sa prime « normale » 562 €) + (sa prime de sur performance (3,10 x 20 jours x 2 € = 124 €)).

Soit : 562 € + 124 € = 686 €

6/ incidence des absences sur le montant de la prime brute

Le critère « quantité d'appareils terminés pondérés par jour » est désormais calculé en rapportant la somme du nombre d'appareils terminés pondérés et du nombre de bonifications kilométriques au nombre de jours réellement travaillés par le technicien dans le mois.

La productivité ainsi déterminée permet de positionner le technicien dans la grille et d'obtenir un montant de prime théorique.

Cette prime théorique est ensuite ramenée au prorata du nombre de jours réellement travaillés par le technicien.

Les dispositions du présent § 6/ sont conclues pour une durée déterminée d'un an. Il pourra être reconduit pour une ou plusieurs périodes d'égale durée dans la mesure où le taux d'absentéisme annuel, tel qu'il figure au tableau de bord, n'a pas progressé de plus de 5% par rapport à celui observé pour l'exercice précédent.

TITRE 28 : FORMATION PROFESSIONNELLE

PREAMBULE

La formation professionnelle constitue un investissement tant pour l'entreprise que pour le salarié qui en bénéficie.

Elle accompagne l'évolution des concepts et des métiers. Elle permet à l'entreprise d'apporter la prestation attendue par ses clients et aux salariés d'apprendre et de comprendre leur métier, de l'exercer avec professionnalisme.

Elle participe à l'amélioration de la connaissance générale des métiers de la distribution et demeure la base essentielle de la promotion professionnelle dans et hors l'entreprise.

Elle apporte aux salariés la crédibilité nécessaire pour porter le message de l'entreprise sur la qualité de ses produits et services.

Elle contribue à l'épanouissement de chacun en apportant des compétences, en donnant du sens à l'action quotidienne et en prenant en compte l'intérêt commun des clients, des salariés et de l'entreprise.

Elle se fixe les objectifs suivants :

- assurer la réussite de la prise d'un poste de travail,
- maîtriser le métier exercé,
- anticiper et adapter aux évolutions technologiques,
- préparer à l'évolution vers d'autres fonctions et métiers,
- différencier par la qualité.

La nouvelle classification des emplois, la redéfinition des compétences attendues, la réduction, l'aménagement et l'organisation du temps de travail, sont l'occasion de préciser les attentes conjointes de l'entreprise et des salariés en matière de formation professionnelle :

- actions avant la prise de poste,
- accompagnement dans le poste,

- actualisation et approfondissement dans la fonction et le métier,
- acquisition d'une expertise,
- autres développements personnels.

Les salariés doivent également considérer que leur implication personnelle est une condition indispensable à la réussite des actions de formation. Pour cela, ils doivent devenir de réels acteurs de leur propre développement.

Dans le cadre des principes énoncés ci-dessus, les parties signataires conviennent :

de bâtir un projet global de formation en y associant les partenaires sociaux et répertoriant celle à mettre en œuvre à tous les niveaux de la classification de l'entreprise pour servir de cadre à l'élaboration des plans annuels d'établissement,

de rechercher les modalités de mise en œuvre du co-investissement formation dans l'entreprise.

Article 1 : Projet global de formation

1.1 : Principe d'élaboration du projet global de formation

L'entreprise prépare un projet global de formation où est répertorié, à partir des processus et des méthodes de travail, par filière, fonction et métier, l'ensemble des formations prévues pour assurer le niveau de compétence nécessaire et préparer les parcours professionnels.

Ce projet est mis à jour en fonction de l'évolution des besoins et de l'environnement.

1.2 : Réunion de réflexion

Le projet global de formation est, pour 1999, le thème retenu pour la réunion annuelle de réflexion prévue à l'article 2 du Titre 7 lequel fixe également la composition des délégations.

En raison de l'importance du thème retenu, plusieurs réunions pourront lui être consacré. Dans ce cas et suivant la spécificité du sujet évoqué, chaque délégation pourra être complétée ponctuellement par un salarié supplémentaire ayant une expérience reconnue sur le sujet.

Une réunion de préparation de deux journées à cette réflexion sera organisée à l'attention des délégations.

1.3 : Livret de suivi de la formation

Un projet d'élaboration d'un « Livret individuel de Formation », sera l'un des thèmes des réunions de réflexion 1999.

Il pourra comprendre plusieurs parties et notamment :
le rappel des principes de la formation,
la tenue du livret (entretiens, mise à jour, ...)
le relevé des différentes formations suivies par le salarié,
...

Article 2 : Co-investissement formation

2.1 : Définition

Dans le cadre du co-investissement formation, l'entreprise prend en charge tout ou partie du coût de la formation, le salarié acceptant pour sa part de suivre la formation totalement ou partiellement en dehors de son temps de travail.

Le co-investissement formation est utilisé notamment lorsque les formations envisagées :
apportent un réel développement personnel,
augmentent les chances de réussite de mobilité professionnelle dans et hors l'entreprise.

2.2 : Réunion de réflexion

Le co-investissement formation constituera l'un des thèmes des réunions de réflexion 1999.

Avenant du 31 mars 2000 :

A l'occasion de la négociation de l'Accord du 31 mars 1999, les parties signataires ont convenu dans le préambule du Titre 28 dudit accord de :
« bâtir un projet global de formation en y associant les partenaires sociaux et en répertoriant celle à mettre en œuvre à tous les niveaux de la classification de l'entreprise pour servir de cadre à l'élaboration des plans annuels d'établissement,
rechercher les modalités de mise en œuvre du co-investissement formation dans l'entreprise. »

Le travail effectué au sein des réunions de réflexion sur la formation professionnelle des employés organisées depuis la signature de l'Accord a abouti à l'énoncé de principes forts sur la formation des employés et à la prise de décisions que les parties signataires conviennent de mettre en œuvre dès l'année 2001. Ces décisions, qui ne constituent qu'une première étape, seront prises en compte par les établissements dans le cadre de l'élaboration de leur Plan de formation 2001 présenté à leur Comité d'établissement en novembre/décembre 2000.

A - PRINCIPES RELATIFS AU PROCESSUS DE FORMATION DES EMPLOYES

Une formation de courte durée est dispensée à chaque employé avant sa prise de poste,

La période d'accueil de, 3 à 24 mois selon les niveaux, est obligatoirement mise à profit pour transmettre les compétences nécessaires à l'exercice du poste,

L'acquisition des compétences est progressive,

Une formation est dispensée avant un changement de métier ou de fonction,

Les formations sont de même nature quel que soit le contrat de travail du nouvel embauché,

Les employés sont informés des formations mises en place dans l'entreprise,

Un processus d'auto évaluation et de validation des compétences est mis en place,

L'établissement du plan de formation annuel tient compte des entretiens périodiques formalisés entre les managers métier et leurs employés,

Les formations dispensées sont qualifiantes,

Les formateurs ont les compétences pédagogiques et professionnelles requises,

Dans chaque établissement, une salle équipée est spécialement dédiée à la formation.

B – DECISIONS RELATIVES AU PROCESSUS DE FORMATION DES EMPLOYES

1- Distribution du livret « Bien connaître ma formation » à chaque employé.

Objectif : permettre à chaque employé d'identifier les réponses formation en fonction de sa qualification et de son expérience professionnelle. Connaître les principes de la formation chez Carrefour France. Suivre son application.

2 – Mise en place du livret « Parcours de formation employé »

Objectif : permettre au Manager de connaître les principes de la formation Carrefour France. Bâtir et suivre le plan de formation individualisé de chaque employé.

3 – Mise à disposition d'un référentiel formation sur support informatique accessible à l'ensemble des salariés, destiné à présenter les formations organisées par fonction et par métier.

4 – Création d'un parcours de formation en trois étapes.

Principe retenu :

Pour chaque filière, chaque niveau de classification, chaque métier, un parcours de formation prenant en compte le principe « la formation précède la prise de poste » est mis en œuvre.

Chacun de ces parcours comprend 3 étapes :

acquisition des compétences obligatoires avant la prise de poste
acquisition des compétences obligatoires après la prise de poste
actualisation et approfondissement des compétences.

Compte tenu de l'importance du chantier de mise en œuvre de ces parcours, et pour être en harmonie avec l'organisation des établissements, leur mise en place s'effectuera progressivement. En 2002 l'ensemble des formations retenues par la commission de réflexion sera disponible.

Ces formations seront ensuite planifiées dans le temps (plusieurs années) en fonction des évaluations des compétences.

Le travail entamé par les partenaires sociaux au sein de la Commission de réflexion « Formation employés » sera poursuivi sur l'année 2000. Seront notamment examinés à cette occasion les thèmes relatifs au :

processus d'évaluation
suite des formations Métiers
réflexion spécifique sur les métiers de bouche (boucherie, poissonnerie, boulangerie, pâtisserie, cafétéria)
formations en alternance
développement personnel
mise en œuvre du capital temps formation
co-investissement
...

Avenant du 28 mars 2001 :

A – FORMATIONS OBLIGATOIRES AVANT LA PRISE DE POSTE

Parmi les principes posés par l'avenant du 31 mars 2000 à l'accord d'entreprise Carrefour, il est indiqué qu'« une formation est dispensée à chaque employé avant sa prise de poste ».

Dans le cadre de ce principe les employés nouveaux embauchés ou nouveaux promus bénéficient obligatoirement des formations inscrites dans le parcours « fonction ».

Pour accompagner la mise en place des employés de Niveau 4 et leur permettre d'acquérir les compétences utiles avant leur prise de poste, des formations ont été fédérées sur 2 thèmes :

Initiation à l'animation d'équipe, d'une durée de deux fois une journée,
Comprendre l'organisation du travail, d'une durée d'une journée.

B - FORMATION AUX METIERS DE BOUCHE

La Commission de réflexion « Formation professionnelle » a examiné le thème de la formation aux métiers de bouche et a souhaité que Carrefour engage un test sur une formation diplômante.

A l'issue de ce test, et s'il est concluant, cette formation devrait être proposée majoritairement aux salariés de niveau 1 et 2 reconnus aptes et motivés pour travailler dans les métiers de la boucherie, de la boulangerie ou de la pâtisserie.

Cette formation devrait conduire les employés à l'obtention d'un certificat d'aptitude professionnelle.

Le test sera conduit en 2001 sur un métier après analyse des besoins des magasins dans les différents métiers.

C – REFERENTIEL FORMATION

Conformément au paragraphe 3 de l'article B de l'avenant du 31 mars 2000 à l'accord d'entreprise Carrefour, un référentiel formation par fonction et métier a été mis en place.

A partir de cette base de données, chaque Manager métier établi un parcours de formation personnalisé avec chacun des membres de son équipe en fonction des besoins.

Une édition de son parcours de formation personnalisé destiné à chaque salarié est incluse dans son livret « Bien conduire ma formation » et permet d'en effectuer le suivi.

Chaque Manager métier dispose des moyens nécessaires pour informer chacun de ses salariés sur son parcours de formation (fonction et métier).

D – TEST SUR LE DEVELOPPEMENT PERSONNEL

Conformément à l'avenant du 31 mars 2000 qui prévoit la recherche des modalités de mise en œuvre du co-investissement formation dans l'entreprise, un test dont les conditions de réalisation sont définies par la Commission formation est effectué courant 2001 dans 3 magasins.

TITRE 29 : DISPOSITIONS RELATIVES AUX SALARIES « SENIORS » AGES DE 55 ANS ET PLUS

Les parties signataires souhaitent affirmer, par les présentes dispositions que l'âge des collaborateurs au sein de l'entreprise ne peut en aucune manière être un facteur de discrimination.

Ces dispositions s'inscrivent dans l'esprit et en complément de l'avenant n° 6 du 15 janvier 2004 signé au sein de la FCD sur la valorisation de l'expérience, la gestion des secondes carrières et la mise à la retraite à 60 ans.

L'entreprise souhaite que tous ses collaborateurs puissent avoir une carrière valorisante jusqu'à la date de leur départ à la retraite. Il convient de tenir compte dans la gestion des carrières :

D'une part de l'expérience acquise qu'il conviendrait de valoriser et transmettre aux jeunes générations, D'autre part, des difficultés particulières d'adaptation qui pourraient apparaître du fait de l'évolution des organisations de travail et des nouvelles technologies.

Pour permettre l'atteinte de cet objectif, les dispositions suivantes sont mises en œuvre.

Chapitre I - DEVELOPPEMENT PROFESSIONNEL

Article 1 : Accès au tutorat

Afin de permettre :

à l'entreprise de conserver et de valoriser l'expertise et l'expérience acquise par ses collaborateurs, aux nouveaux embauchés de bénéficier de la transmission de savoirs et de conseils des tuteurs,

les salariés de 55 ans et plus pourront demander à exercer, et dans la mesure où cela sera compatible avec le maintien d'une partie de leurs fonctions, une activité de tuteur.

L'accès de ce dispositif est ouvert aux salariés qui exerceraient de telles responsabilités compte tenu de l'expérience acquise ou de l'expertise identifiée.

Cette activité de tutorat implique une activité d'accueil et de formation aux métiers relevant du domaine de compétence du tuteur. Ainsi, chaque tuteur pourra être chargé notamment d'animer des formations métiers.

Préalablement à la prise de fonction du tuteur, les salariés concernés bénéficieront d'une formation spécifique afin de leur permettre d'assurer cette fonction.

Article 2 – Mobilité

Afin de permettre aux intéressés de bénéficier d'opportunités de mobilités internes, aucune mention relative à l'âge ne peut figurer dans les descriptions des postes à pourvoir.

Chapitre II : ORGANISATION DU TRAVAIL

Article 1 - Repos et congés

1.1 : Repos hebdomadaire

Les salariés des collèges employés ouvriers et agents de maîtrise de 55 ans et plus bénéficieront à leur demande de deux jours de repos consécutifs une fois toutes les deux semaines.

1.2 : Congés payés

Les salariés de 55 ans et plus bénéficieront, s'ils le désirent, de trois semaines de congés payés consécutifs, dans la limite d'une fois par période de référence, à l'exception du mois de décembre.

Cette disposition ne se cumule pas avec celle des titres 20 des accords d'entreprise Carrefour et Continent France.

Article 2 – Travail de nuit

Les salariés des collèges employés ouvriers et agents de maîtrise de 55 ans et plus ayant le statut de travailleur de nuit au sens des articles L 213 - 2 et R 213 - 1 du code du travail, peuvent demander à passer sur un poste de jour, en adéquation avec ses compétences professionnelles.

L'employeur s'efforcera de satisfaire cette demande en fonction des opportunités de l'établissement.

Article 3 : Aide au passage à temps partiel

Compte tenu de la cessation du dispositif de préretraite progressive, et pour alléger la charge de travail des salariés des collèges employés ouvriers et agents de maîtrise âgés de 55 ans et plus, en facilitant leur passage à temps partiel, le dispositif suivant est mis en place.

A – Passage à temps partiel :

Sur la base du strict volontariat, les salariés à temps complet des collèges employés ouvriers et agents de maîtrise âgés de 55 ans ou plus peuvent demander le bénéfice du passage à temps partiel sur une base hebdomadaire de travail effectif de 28 heures ou de 21 heures.

En contrepartie, l'entreprise s'engage à réduire le nombre hebdomadaire de jours travaillés.

Ainsi, le salarié qui choisit une base hebdomadaire de 28 heures de travail effectif verra, s'il le souhaite, la répartition de cet horaire sur 4 jours par semaine.

Le salarié qui choisit une base hebdomadaire de 21 heures de travail effectif verra, s'il le souhaite, la répartition de cet horaire sur 3 jours par semaine.

Chaque salarié intéressé devra fournir à l'entreprise un relevé de reconstitution de carrière permettant de déterminer la date de son départ à la retraite.

Les salariés adhérant aux présentes dispositions ne peuvent pas bénéficier du régime de la modulation, sauf demande expresse de leur part

B – Forfait passage à temps partiel :

Les salariés à temps complet qui choisissent une base hebdomadaire de 28 heures de travail effectif bénéficieront du paiement d'un forfait de 500 € brut par an, versé avec la paie de décembre.

Les salariés à temps complet qui choisissent une base hebdomadaire de 21 heures de travail effectif bénéficieront du paiement d'un forfait de 1000 € brut par an, versé avec la paie de décembre.

Ces montants seront versés jusqu'au départ à la retraite à taux plein. Ils seront proratisés la première année et la dernière année en fonction du nombre de mois passés à temps partiel.

NB : Pour les salariés bénéficiant au 15/03/2006 de ce dispositif, ces nouveaux montants leur seront applicables à cette date d'application et se substitueront aux montants perçus précédemment, sans rétroactivité sur les sommes déjà versées.

C – Retour à temps plein :

Le salarié bénéficie d'un droit de retour à son ancienne base contrat (et son ancienne rémunération mensuelle) dans l'un des services ou secteurs de l'établissement, en cas de divorce, de perte involontaire d'emploi du conjoint, de son invalidité ou de son décès ;

La demande du salarié, dûment justifiée, devra être formulée auprès de la Direction dans les six mois qui suivent la survenance de l'évènement. Dans le délai d'un mois suivant la demande, l'entreprise proposera alors un retour à son ancienne base contrat soit sur le même poste, soit sur un poste de qualification équivalente, soit sur un poste de qualification éventuellement différente.

D'autres évènements ayant une grave répercussion sur les ressources du salarié pourront également être examinés.

Dans ce cas, le salarié ne bénéficie plus de l'indemnité annuelle de passage à temps partiel, celle-ci étant proratisée, l'année du retour à son ancienne base contrat, en fonction du nombre de mois passés à temps partiel.

D – Retenues en cas d'absence :

En cas d'absence pour maladie, maladie professionnelle, hospitalisation, absence non rémunérée, accident de trajet ou accident de travail, le forfait passage à temps partiel est minorée d'un trois cent soixante cinquième par journée d'absence.

E- Départ de l'entreprise :

Au moment de leur départ à la retraite, les salariés bénéficiant des dispositions du présent article percevront l'indemnité conventionnelle de départ à la retraite calculée sur le salaire correspondant à leur ancienne base contrat reconstituée.

Le salarié qui demande le bénéfice des présentes dispositions verra le montant des cotisations retraite maintenu sur sa base contractuelle antérieure pour les 5 dernières années au maximum restant à courir jusqu'à son départ à la retraite à taux plein. Les coûts liés à ce maintien sont pris en charge par l'entreprise.

En cas de licenciement pendant la période de bénéfice des dispositions du présent article, l'indemnité conventionnelle, si elle est due, sera calculée sur le salaire correspondant à leur ancienne base contrat reconstituée.

Article 4 : Réduction du contrat horaire hebdomadaire pour les salariés à temps partiel dont l'horaire contractuel est au moins égal à 30 heures

Les salariés à temps partiel dont l'horaire contractuel hebdomadaire est au moins égal à 30 heures et qui acceptent une réduction de cet horaire à 21 heures bénéficieront du paiement d'un forfait annuel de 71,42 euros brut par heure de réduction, versé avec la paie de décembre

Ils bénéficieront des dispositions de l'article 3 du titre 5 du présent accord dans les mêmes conditions que les salariés à temps complet ayant demandé le passage à temps partiel sur une base horaire hebdomadaire de 21 heures.

Article 5 : Congé d'ancienneté Cadres et Agents de maîtrise.

Quelle que soit son ancienneté, un cadre ou agent de maîtrise âgé de :

- 55 ans bénéficiera au minimum de 1 jours d'ancienneté
- 56 ans bénéficiera au minimum de 2 jours d'ancienneté
- 57 ans bénéficiera au minimum de 3 jours d'ancienneté
- 58 ans bénéficiera au minimum de 4 jours d'ancienneté
- 59 ans bénéficiera au minimum de 5 jours d'ancienneté

Les jours ne se cumulent pas avec ceux acquis au titre de l'ancienneté tels que définis par l'article 7-1.2. de la Convention collective de branche et par le Titre 50 Bis de l'annexe 2 « Agents de maîtrise et techniciens.

Le cadre ou l'agent de maîtrise bénéficie du plus avantageux des calculs.

Les cadres ou agents de maîtrise concernés peuvent, s'ils le souhaitent transférer ces jours dans leur compte épargne temps, dans la limite prévue aux titres 54 des accords Carrefour et Continent France.

Chapitre III - REUNION DE REFLEXION SUR LA GESTION DES SALARIES SENIORS

Soucieuse de la qualité de la gestion des salariés seniors dans l'entreprise, la Direction des établissements mettra une fois par an à l'ordre du jour d'une réunion du CHSCT une analyse de la situation de l'établissement au regard de la gestion des salariés seniors et, si nécessaire, sur la recherche de solutions visant à l'amélioration de la qualité de leurs conditions de travail.

Les absences nécessitées par l'assistance à ces réunions seront considérées comme temps de travail et n'entraîneront aucune réduction de salaire.

TITRE 30 : SANS OBJET

TITRE 31 : AMENAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL

En application des dispositions de l'avenant n°73 relatif à la durée du travail du 21 décembre 1998 qui viennent compléter les dispositions de la Convention Collective de Branche sur le même sujet et de l'article L 212-2-1 du Code du travail, les parties signataires conviennent de généraliser la modulation des horaires sur l'année selon les dispositions prévues au présent Titre.

Cette généralisation a pour but conjointement :

- de satisfaire toujours davantage nos clients,
- de permettre aux salariés de mieux organiser leur vie professionnelle et personnelle,
- de développer l'emploi,
- de contribuer à la réussite de l'application des dispositions nouvelles et des avancées sociales prévues par le présent accord,
- d'assurer la pérennité et le développement économique de l'entreprise.

La mise en œuvre de la modulation obéit aux règles définies à l'annexe 1 Titre 34, à l'annexe 2 Titre 43 et à l'annexe 3 Titre 51 dans le cadre des principes généraux qui suivent.

Article 1 : Modulation du temps de travail

1.1 : Variation de l'horaire moyen et période de décompte

L'horaire moyen peut être réparti sur un nombre variable de jours conformément aux dispositions communes prévues au Titre 18.

La variation de l'horaire moyen est précisée aux Annexes I, II et III, Titres 34, 43 et 51.

Les semaines de forte et faible activité doivent se compenser arithmétiquement dans le cadre de la période annuelle de décompte.

Cette période annuelle de décompte est fixée entre les arrêtés de paie du mois de mai de chaque année sauf cas particuliers traités aux Titres 34, 43 et 51.

Dans ce cadre, aucune heure effectuée ne donne lieu à majoration pour heure supplémentaire, ni à décompte dans le contingent annuel, ni à calcul du repos compensateur obligatoire au sens de l'article L 212-5-1 du Code du travail.

La période annuelle de décompte sert également à apprécier le contingent annuel d'heures supplémentaires.

Les salariées en état de grossesse déclaré bénéficieront, sur leur demande, d'une planification hebdomadaire de leur horaire de travail n'excédant pas leur base horaire contractuelle de travail effectif.

D'autre part, les salarié(e)s bénéficiant d'un mi-temps thérapeutique ne pourront en aucun cas effectuer un horaire hebdomadaire modulé.

1.2 : Programmation indicative et délais de prévenance

Chaque établissement établit courant avril un programme annuel de modulation en fonction des prévisions d'activité. Cette programmation peut être effectuée de manière différenciée selon les services, les îlots, les équipes ou les salariés selon des calendriers individualisés.

Cette programmation indicative est soumise pour avis avant sa mise en œuvre au Comité d'établissement et, par voie d'affichage, aux salariés avant le début de la période de référence.

Compte tenu des variations de l'activité, chaque établissement peut modifier le programme annuel avec un délai de prévenance de deux semaines. Les modifications du programme de modulation font l'objet d'une consultation du Comité d'établissement.

En cas de circonstances exceptionnelles, l'établissement peut être amené à modifier ce programme sans délai. Dans ce cas, toute modification d'horaire individuel consécutive ne pourra intervenir qu'avec l'accord des salariés concernés.

1.3 : Modalités de recours au travail temporaire

Il pourra être fait appel au travail temporaire dans les cas prévus par la loi et en complément des modalités de fonctionnement définies dans le cadre de la modulation.

Article 2 : Calcul de la référence annuelle de travail.

La référence annuelle de travail est calculée en multipliant la référence hebdomadaire de travail effectif par le nombre de semaines travaillées dans l'année.

Le nombre de semaines travaillées est égal :

- au nombre de jours annuel constaté entre les deux arrêtés de paie tels que définis à l'article 1.1 ci-dessus déduction faite :
- des jours de repos hebdomadaire légaux,
- des jours ouvrables de congés payés collectifs légaux et conventionnels acquis en début de période,
- des jours de repos supplémentaires tels que prévus au Titre 33 annexe I, Titre 42 annexe II et Titre 51 annexe III du présent accord,
- des jours fériés correspondant à des jours ouvrables,
- divisé par 6 jours ouvrables.

Pour les cadres concernés, la référence annuelle de travail, en jours, est égale à 214.

Ce forfait tient compte :

- des jours de repos hebdomadaire légaux,
- des jours ouvrables de congés payés collectifs légaux et conventionnels acquis en début de période,
- des jours de repos supplémentaires tels que prévus au Titre 51 annexe III du présent accord,
- des jours fériés correspondant à des jours ouvrables.

Article 3 : Calcul des indemnités de rupture

Le calcul des indemnités de licenciement ou de départ à la retraite, est effectué sur la base de la rémunération lissée dans le respect des obligations légales et conventionnelles.

TITRE 32 : Fonds de Solidarité Carrefour

PREAMBULE

Dans un souci de développer des actions de solidarité en faveur de salariés de l'entreprise momentanément en situation difficile, les partenaires sociaux signataires ont convenu d'instituer le « Fonds de solidarité Carrefour ».

1 – Montant du Fonds de solidarité Carrefour

Le montant maximum affecté au fonds de solidarité Carrefour est de 220 000,00 EUROS, par année civile, à compter du 1^{er} janvier 2008.

Si, en fin d'année l'intégralité de la dotation n'avait été utilisée, le montant restant viendrait en complément de la dotation de l'année civile suivante.

2 – Bénéficiaires de l'intervention du Fonds

Peut bénéficier du Fonds tout salarié appartenant à l'une des entreprises qui entrent dans le champ d'application de la convention collective d'entreprise Carrefour, sur présentation et acceptation de son dossier.

3 – Domaines d'intervention

Peuvent prétendre à l'intervention du Fonds les salariés en difficulté passagère en raison de graves problèmes financiers, liés à des facteurs personnels ou extérieurs (catastrophes naturelles par exemple).

4 – Etude et acceptation des dossiers

Une Commission « Fonds de solidarité » est créée afin de collecter et d'étudier les dossiers qui lui seront transmis par l'intermédiaire des directions d'établissement ou des Comités d'établissement.

Cette Commission est composée de la façon suivante :

Un représentant désigné par chaque organisation syndicale signataire,

Autant de représentants désignés par la Direction des Hypermarchés.

Elle est présidée par un représentant de la Direction qui prend l'initiative de réunir la Commission en fonction du nombre et de l'urgence des dossiers reçus.

L'étude, la nature et la teneur des dossiers restent confidentielles.

La Commission prend ses décisions d'attribution, non susceptibles de recours, à la majorité de ses membres présents, qui sont tenus à un strict devoir de réserve et de confidentialité.

Afin de garantir la confidentialité des informations transmises par les salariés, les débats de la Commission ne font l'objet d'aucun compte-rendu verbal ou écrit.

5 – Gestion du Fonds

La gestion du Fonds est assurée par le président de la Commission.

Le contrôle de cette gestion est assuré une fois l'an par l'expert comptable du Comité Central d'Entreprise de la société Carrefour Hypermarchés SAS.

Une synthèse de ce contrôle est annexée au rapport annuel de l'expert comptable.

6 – Règlement du Fonds

Le fonctionnement du « Fonds de solidarité » est régi par un règlement défini par les membres de la Commission (conditions et nature des interventions du Fonds, éléments constitutifs du dossier ...).

ANNEXE I (EMPLOYES – OUVRIERS)

TITRE 33 : REPOS SUPPLEMENTAIRES

Pour les employés ayant une ancienneté au moins égale à 3 mois au premier jour de la période annuelle de décompte, six jours ouvrables de repos supplémentaires payés sont attribués au titre de la réduction du temps de travail. Ces jours seront pris sous la forme d'une sixième semaine de congés.

Le droit à repos supplémentaire est réduit de 1 jour par tranche de deux mois civils consécutifs d'absence au cours de la période de décompte, quel que soit le motif de l'absence à l'exception du congé maternité.

Selon les cas, la réduction pourra se traduire dans l'ordre ci-après, soit par une diminution du nombre de jours de repos restant à prendre, soit par un débit du compteur de modulation égal à 1/6ème de l'horaire hebdomadaire contractuel, soit par une retenue sur salaire d'un montant équivalent.

Toutefois, le salarié présent au 1er jour de la période de décompte annuelle peut opter :

- soit pour le paiement de la totalité de ses repos supplémentaires acquis. Ceux-ci lui seront alors réglés avec la paie du mois de juin de l'année N+1, sur la base de 1/26ème de son salaire de base.
- soit par l'alimentation du compte épargne temps de la totalité de ses repos supplémentaires acquis. Ces jours apparaîtront dans le compteur du compte épargne temps sur la paie du mois de juin de l'année N+1, exprimés en jours entiers ouvrés.

Ces options seront matérialisées par un écrit remis au service paie du magasin au plus tard à la fin du mois de juin de l'année N.

TITRE 34 : REDUCTION ET AMENAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL.

Les dispositions du présent Titre sont applicables aux employés, qu'ils soient sous contrat à durée déterminée ou indéterminée, à temps complet ou à temps partiel, sauf précisions particulières pour ce qui concerne ces derniers.

Article 1 : Horaire moyen de référence du travail effectif

L'horaire moyen de référence hebdomadaire du temps de travail effectif des employés à temps complet est réduit à 35 heures.

La réduction du temps de travail n'entraîne aucune diminution de la rémunération.

L'horaire moyen de référence hebdomadaire du temps de travail effectif des employés à temps partiel est celui prévu à leur contrat de travail.

La « base contrat » théorique journalière est égale à 1/5ème de l'horaire moyen de référence hebdomadaire du salarié concerné.

Article 2 : Modulation du temps de travail

2.1 : Variation de l'horaire moyen et période de décompte

La durée hebdomadaire du travail peut varier dans une plage de plus ou moins 3 heures par rapport à l'horaire moyen de référence.

Pour les salariés qui bénéficient des horaires en îlots ou de toute autre formule d'auto organisation de leurs horaires par un groupe de salariés, la durée hebdomadaire du travail peut varier dans une plage de plus ou moins 4 heures par rapport à l'horaire moyen de référence

2.2 : Lissage de la rémunération

La rémunération mensuelle correspondant à l'horaire moyen de référence est lissée sur la période annuelle de décompte.

2.3 : Heures supplémentaires et complémentaires

Les heures supplémentaires supportant les majorations y afférentes, sont :

à la semaine, les heures effectuées au-delà de l'horaire moyen de référence hebdomadaire des employés à temps complet et en dehors du cadre de la modulation défini à l'article 2.1 ci-dessus,

à la fin de la période de décompte annuel, les heures dépassant le volume horaire annuel de travail effectif des employés à temps complet.

En deçà de ces deux limites, les heures effectuées sont des heures complémentaires.

2.4 : Suivi de la modulation

Un compte individuel, présentant la situation des heures comptabilisées, est tenu à jour et communiqué au salarié avec son bulletin de paie mensuel.

Ce compte permet de suivre la compensation des semaines de forte et faible activité. Il ne pourra être effectué plus de 6 semaines consécutives sur la limite haute de la modulation.

Une synthèse de l'état des comptes sera présentée chaque trimestre au Comité d'Établissement.

Ne sont comptabilisées dans ce compte que les heures effectuées dans les limites de la modulation.

Les heures éventuellement effectuées au-delà ou en deçà du cadre de la modulation, sont, soit payées conformément à l'article 2.3 du présent Titre dans la limite du contingent annuel, ou récupérées conformément à l'article 3 suivant du présent Titre pour la partie qui excéderait ce contingent, soit prélevées au moment de chaque période d'arrêt de paie conformément aux dispositions légales.

2.5 : Heures excédentaires et déficitaires dans le cadre de la modulation

2.5.1 Heures excédentaires

Les heures excédentaires effectuées par rapport à l'horaire annuel de référence défini à l'article 2 du Titre 31 sont, au choix du salarié, dans la limite du contingent annuel :

- soit payées,
- soit remplacées par un repos compensateur conformément à l'article 3 du présent Titre.

Au-delà du contingent annuel, ces heures sont automatiquement remplacées par un repos compensateur conformément à l'article 3 du présent Titre.

Si en cours de période de décompte annuel, le nombre d'heures excédentaires effectué par un salarié lui permet la prise d'une journée entière de repos, cette journée, prise à sa demande avec l'accord de son responsable, vient en déduction de l'excédent constaté sans tenir compte de la limite inférieure de la modulation. Cette journée de repos prise est comptabilisée sur la « base contrat » théorique journalière du salarié concerné (soit une base de 7 heures pour un salarié à temps complet). La prise de journée entière de repos est cumulable dans la limite d'une semaine, soit 5 jours.

2.5.2 Heures déficitaires

Les heures déficitaires par rapport à l'horaire annuel de référence défini à l'article 2 du Titre 31 sont :

- soit retenues sur les paies des mois suivants selon un échéancier d'au maximum six mois, déterminé avec l'intéressé,
- soit, en accord avec le salarié, récupérées au cours des mois suivants, dans la limite de la marge supérieure de la modulation. Dans ce cas, l'horaire annuel de référence de la nouvelle période de décompte sera augmenté d'autant pour le salarié concerné.

2.5.3 Paiement en cours de période

Le salarié aura la possibilité de demander le paiement des heures excédentaires de son compteur de modulation à l'arrêté de paie du mois de novembre dès lors que ce dernier a atteint 21 heures.

La demande devra être faite dans les cinq premiers jours ouvrables du mois de décembre pour un paiement avec la paie du mois de décembre.

2.6 : Année incomplète, suspensions de contrat et indemnités

2.6.1 Arrivée en cours d'année

En cas d'arrivée en cours de période de décompte annuel, le volume annuel d'heures à effectuer est calculé en multipliant la référence hebdomadaire de travail effectif par le nombre de semaines et fractions de semaine restant à courir selon les règles visées à l'article 2 du Titre 31 du présent accord.

Pour les salariés qui atteignent 3 mois d'ancienneté en cours de période de décompte annuel, les jours de repos supplémentaires prévus au Titre 33 de la présente annexe sont attribués à raison de 0,5 jour par mois entier restant à courir jusqu'à la fin de la période de décompte.

2.6.2 Départ en cours d'année

En cas de départ en cours de période de décompte annuel, le volume annuel d'heures à effectuer est calculé en multipliant la référence hebdomadaire de travail effectif par le nombre de semaines et fractions de semaine écoulées selon les règles visées à l'article 2 du Titre 31 du présent accord. La régularisation de la rémunération est automatiquement dans le calcul du solde de tout compte.

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

Les droits aux jours de repos supplémentaires prévus au Titre 33 de la présente annexe sont appréciés, au jour du départ, à raison de 0,5 jour par mois entier travaillé et comparés au nombre de jours réellement pris. Le solde est soit payé soit retenu.

2.6.3 Suspensions du contrat

En cas d'interruption de la période de décompte annuel pour les motifs suivants : période de chômage partiel, maladie, maternité, accident, absences autorisées conventionnelles, formation, repos

compensateurs obligatoires et de remplacement, et, plus généralement toute absence autorisée et indemnisée, chaque semaine complète d'interruption est comptabilisée sur la base de l'horaire de référence hebdomadaire et chaque jour d'interruption est comptabilisé sur la « base contrat » théorique journalière définie à l'article 1 du présent Titre. Pour ce qui concerne les absences autorisées et rémunérées dans le cadre de la récupération des jours fériés travaillés, elles sont comptabilisées pour le nombre d'heures réellement travaillé le jour férié.

Ces heures viennent s'ajouter aux heures de travail effectif réalisées pour maintenir le volume annuel prévu à l'article 2 du Titre 31 du présent accord. Toutefois, dans la limite des interruptions ci-dessus énumérées, les heures éventuellement effectuées au delà des limites de la modulation ne rentrent pas dans le contingent annuel, ne donnent pas lieu au calcul du repos compensateur obligatoire et à majoration pour heures supplémentaires.

2.6.4 Indemnités

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

Article 3 : Repos Compensateur de Remplacement du paiement des heures supplémentaires ou complémentaires

Les heures effectuées qui viendraient à dépasser le contingent annuel d'heures supplémentaires sont obligatoirement remplacées par un Repos Compensateur de Remplacement.

Les heures au delà du volume horaire annuel effectué par le salarié concerné, peuvent être, à son choix, remplacées par un Repos Compensateur de Remplacement.

Elles ne s'imputent pas sur le contingent annuel d'heures supplémentaires conformément à l'article L 212-5 du Code du travail.

Les heures transformées en Repos Compensateur de Remplacement sont majorées s'il s'agit d'heures supplémentaires.

En fin de période de décompte annuel, ces Repos Compensateurs de Remplacement sont portés à la connaissance du salarié sur une fiche récapitulative annexée au bulletin de paie.

Cette fiche est débitée par la prise d'un repos compensateur dans l'année suivant l'ouverture des droits, sous la forme de journées entières planifiées en accord avec le supérieur hiérarchique et correspondant à la base contrat théorique journalière définie à l'article 1 du présent titre. Elle ne peut en aucun cas être soldée par un paiement, sauf rupture du contrat de travail. Le reliquat éventuel ne permettant pas de constituer une journée entière, est reporté sur la période suivante.

TITRE 35 : EMPLOYES BENEFICIAINT DE L'ORGANISATION DES HORAIRES EN ILOTS

Les parties signataires souhaitent mettre en place, sur la base du volontariat, une formule d'organisation du travail dite en « horaires îlots » visant à mieux satisfaire les intérêts des clients, du personnel et de l'entreprise.

L'organisation des horaires en îlots doit permettre d'offrir à chaque employé concerné la possibilité d'organiser lui-même ses horaires, en accord avec ses collègues, dans le cadre des plans de charge établis par le responsable de service.

Ainsi les salariés qui souhaitent légitimement bénéficier d'une plus grande souplesse dans la fixation de leurs horaires aux fins, notamment, de pouvoir mener avec plus de liberté leurs obligations familiales ou extra professionnelles, pourront se voir proposer, chaque fois que cela sera possible, l'organisation de leur travail en horaires îlots.

Article 1 : Organisation du temps de travail

Les horaires îlots s'inscrivent dans le cadre des dispositions de l'article L 212-4-9 du Code du travail relatif au temps partiel choisi et des Titres 31 et 34 du présent Accord relatifs à la modulation des horaires sur l'année sous réserve des conditions particulières qui suivent.

1.1 Programmation indicative et délais de prévenance

Chaque responsable de service établit, sur la base du programme annuel les plans de charges d'îlot. Chaque plan de charge définitif est remis au moins 3 semaines à l'avance à chaque animateur d'îlot qui le porte immédiatement à la connaissance des employés concernés par tout moyen approprié. En cas de circonstances exceptionnelles le responsable du service peut être amené à modifier le plan de charge sans délai. Les modifications d'horaire consécutives devront obtenir l'accord du salarié concerné.

1.2 Suivi de la modulation

Compte tenu de la liberté dont ils disposent pour composer leurs horaires, les employés en horaires îlots ne peuvent effectuer des heures au-delà du cadre de la modulation sauf demande du responsable en cas de circonstance exceptionnelle.

1.3 Journées non travaillées

La faculté de ne pas tenir compte de la limite inférieure de la modulation prévue au troisième alinéa du point 2.5.1. du Titre 34 est ouverte aux salariés pratiquant l'organisation des horaires en îlots qui peuvent bénéficier volontairement, par anticipation, de journées entières non travaillées dans la limite de leur base horaire hebdomadaire contractuelle.

Article 2 : Mise en place et animation des îlots

Le travail en îlots implique que chacun prenne conscience de la nécessaire solidarité entre les salariés telle qu'affirmée par les partenaires sociaux, permettant une meilleure répartition des charges inhérentes à la satisfaction des clients.

La mise en place d'horaires en îlots dans un service ne pourra s'effectuer qu'avec l'adhésion d'un nombre suffisant de volontaires déterminé par le responsable de service.

Les volontaires seront amenés à signer un contrat de travail ou un avenant à leur contrat de travail conformément aux dispositions du présent titre.

Les volontaires pourront décider de se retirer de l'organisation des horaires en îlots dans les deux mois qui suivent la signature de leur contrat de travail ou de leur avenant.

La composition de chaque îlot est déterminée par le responsable de service.

Un employé est désigné par ses collègues pour animer et coordonner le fonctionnement de l'îlot : c'est l'animateur d'îlot.

La durée de la mission de l'animateur d'îlot est de 6 mois avec possibilité de renouvellement dans les mêmes formes.

Dès l'affichage des plans de charge de leur îlot par l'animateur, chaque employé positionne ses horaires.

Il est accordé au salarié concerné un forfait de 5 minutes pour chaque semaine au cours de laquelle il a effectivement travaillé.

L'animateur d'îlot s'assure que le plan de charge est complété en totalité. Il informe le responsable de service des anomalies de fonctionnement de l'îlot.

Durant les mois où il exerce cette fonction, l'animateur d'îlot assure son activité professionnelle dans les mêmes conditions que ses collègues tout en disposant du temps nécessaire pour effectuer les tâches énumérées ci dessus.

TITRE 36 CONGES PAYES D'ANCIENNETE SUPPLEMENTAIRES.

Le nombre de jours ouvrables de congés supplémentaires d'ancienneté tel que prévu à l'article 30 de la Convention Collective de Branche est modifié comme suit pour les salariés relevant du 1er collègue :

- 1 jour après 8 ans d'ancienneté dans l'entreprise
- 2 jours après 10 ans d'ancienneté dans l'entreprise
- 3 jours après 15 ans d'ancienneté dans l'entreprise
- 4 jours après 20 ans d'ancienneté dans l'entreprise
- 5 jours après 25 ans d'ancienneté dans l'entreprise

TITRE 37 : COMPLEMENT DE SALAIRE EN CAS DE MALADIE OU ACCIDENT

Après 6 mois de présence continue dans l'entreprise, le salarié absent pour maladie ou accident se voit maintenir une garantie de ressources dans les conditions suivantes :

Le délai de carence est de 8 jours pour les arrêts de travail survenant au cours de la première année de présence continue dans l'entreprise ; il est ramené à 3 jours pour les arrêts de travail survenant après un an de présence continue.

Le délai de carence ne joue pas :

si aucun arrêt de travail n'est intervenu au cours des douze mois le précédant,
en cas d'hospitalisation, quelle qu'en soit la durée,
en cas d'hospitalisation de jour (avec mention de ce type d'hospitalisation sur le justificatif d'absence),
en cas de maladie entraînant un arrêt de travail de plus d'un mois,
en cas d'accident de travail ou de trajet et de maladie professionnelle.

Les périodes d'indemnisation des arrêts de travail pour maladie sont fixées comme suit :

- de 6 mois à 1 an de présence continue dans l'entreprise 30 jours à 100%
- de 1 an à 5 ans de présence continue dans l'entreprise 45 jours à 100%
- de 5 ans à 10 ans de présence continue dans l'entreprise 75 jours à 100%
- de 10 ans à 20 ans de présence continue dans l'entreprise 90 jours à 100%
- après 20 ans de présence continue dans l'entreprise 120 jours à 100%

En cas d'accident de travail ou de trajet la durée d'indemnisation est de :

Sans condition de présence préalable et dès le premier jour de l'arrêt90 jours à 100%

Après 20 ans de présence continue dans l'entreprise120 jours à 100%

La condition de présence s'apprécie au 1er jour de l'arrêt de travail initial.

Modalités de l'indemnisation :

Le salaire est payé intégralement pendant les périodes d'indemnisation à 100% ci-dessus définies. En application de l'article 35 du décret du 29 décembre 1945, l'entreprise est subrogée dans les droits des salariés aux prestations en espèces de la sécurité sociale. Les prélèvements sociaux effectués sur les indemnités journalières de sécurité sociale sont à la charge du salarié.

Pour le personnel à temps partiel ne relevant pas de la modulation du temps de travail et effectuant un nombre d'heures de travail supérieur à celui prévu par contrat, le salaire de référence servant de base au calcul du complément de salaire sera déterminé en prenant en compte la moyenne d'heures de travail réelles effectuées par l'intéressé au cours des trois derniers mois civil précédant le premier jour de l'absence.

TITRE 38 : INDEMNITE DE LICENCIEMENT

L'indemnité de licenciement est calculée sur les bases suivantes :

Pour une présence ininterrompue dans l'entreprise de 2 ans à 5 ans, l'indemnité de licenciement est calculée sur la base de 2/10ème de mois par année de présence.

Au delà de 5 ans de présence ininterrompue, l'indemnité est calculée sur la base de 3/10ème de mois par année de présence dans l'entreprise.

L'indemnité ne peut excéder 6 mensualités.

TITRE 39 : ALLOCATION DE DEPART EN RETRAITE

Tout salarié qui prend sa retraite ou qui est mis à la retraite à 60 ans ou au delà perçoit une allocation de départ en retraite calculée sur les mêmes bases et dans les mêmes conditions que l'indemnité de licenciement.

TITRE 40 : CONGES POUR CONVENANCE PERSONNELLE DES EMPLOYES

Préambule

Les congés pour convenance personnelle viennent accompagner la réduction du temps de travail en offrant aux employés et agents de maîtrise une opportunité nouvelle d'organisation et de flexibilité de leur temps personnel, et de leur activité professionnelle.

Les congés pour convenance personnelle pourront donc être utilisés soit :
dans le cadre du compte épargne temps
dans le cadre du congé de fin de carrière

CHAPITRE I - Le Compte Epargne Temps

Article 1 : Condition d'adhésion

Sous réserve d'une ancienneté minimale de deux ans dans l'une ou l'autre de ces catégories, tout employé ou agent de maîtrise au sens des accords d'entreprise Carrefour peut, sur la base du strict volontariat, ouvrir un Compte Epargne Temps.

Article 2 : Alimentation du compte :

En fin de décompte annuel, les droits restant font l'objet d'un traitement de fin de période. Le résultat de ce traitement donnera lieu, si le salarié le souhaite, à l'alimentation du Compte Epargne Temps.

Le total de jours crédités ou débités ne peut excéder 10 jours ouvrés par an sous réserve des dispositions légales en matière de congés payés.

Le compteur du Compte Epargne Temps ne peut en aucun cas être négatif.

Article 3 : Modalités de décompte

Le temps porté au crédit ou au débit du compte est exprimé en jours ouvrés. Un relevé mensuel sous la forme d'un compteur apparaît sur la fiche de paye.

Article 4 : Utilisations du compte

Le déblocage de tout ou partie du compte en vue de prendre un congé dans le cadre du Compte Epargne Temps est ouvert sous réserve d'un délai de prévenance fixé à 3 mois. Le départ en congé peut être reporté par l'employeur pour une période maximale de 6 mois.

Ce déblocage est limité à 50 jours par période de 5 ans et n'est possible que par semaine entière de 5 jours ouvrés.

Cette période de 5 ans démarre dès que le crédit du salarié est positif, le déblocage peut s'effectuer dès l'année suivante.

Préalablement à la prise des jours de compte épargne temps, le salarié doit avoir épuisé l'ensemble de ses droits à congés et repos supplémentaires.

Lorsqu'il précède le Congé de Fin de Carrière, le congé dans le cadre du Compte Epargne Temps pourra être pris en complément d'un temps partiel, sur la base d'une organisation fixée d'un commun accord par les parties sous forme d'un avenant au contrat de travail. Dans ce cas, le contrat de travail n'est pas suspendu.

Article 5 : Situation du salarié pendant la période de prise de jours au titre de son Compte Epargne Temps

Pendant cette période de congés indemnisés, le contrat de travail du salarié est suspendu et ce dernier se trouve alors dans la situation suivante :

la durée de congé indemnisé entre dans le calcul de l'ancienneté,
la période indemnisée est considérée comme un temps de travail au regard de l'intéressement, de la participation et de l'acquisition des droits à congés payés,
la maladie ou l'accident n'interrompt pas le versement de l'indemnité et ne prolonge pas la durée du congé.

Article 6 : Indemnisation du congé

Pendant le congé, le montant de la rémunération du salarié est maintenu sous la forme d'une indemnité.

CHAPITRE II - Le Congé de Fin de Carrière

Article 1 : Condition d'adhésion

Sous réserve d'une ancienneté minimale de deux ans dans l'une ou l'autre de ces catégories, tout employé ou agents de maîtrise au sens des accords d'entreprise Carrefour âgé d'au moins 50 ans peut, sur la base du strict volontariat, ouvrir un congé de fin de carrière.

Article 2 : Alimentation du congé :

Afin de permettre, à ces salariés, la prise d'un congé de fin de carrière, la prime de vacances et la prime de fin d'année peuvent être créditées sur ce compte, après transformation en jours.

Dans ce cas les règles suivantes sont appliquées :

Seules les primes acquises pour leur entier montant peuvent être transformées en jours.

La transformation en jours affecte la totalité de la / des prime(s).

La prime de vacances crédite le compte de 13 jours ouvrables.

La prime de fin d'année crédite le compte de 26 jours ouvrables.

Le nombre de jours cumulés dans les conditions ci-dessus ne peut être affecté qu'au congé de fin de carrière sauf rupture anticipée du contrat de travail.

Article 3 : Modalités de décompte

Le temps porté au crédit ou au débit du compte est exprimé en jours ouvrables. Un relevé mensuel sous la forme d'un compteur apparaît sur la fiche de paye.

Article 4 : Congé de fin de carrière à temps complet :

A - Utilisation du compte :

Lorsque les droits acquis sont suffisants pour assurer un congé de fin de carrière jusqu'à ouverture du droit à la retraite à taux plein, le salarié peut demander à bénéficier d'un congé de fin de carrière équivalant au solde de son compte dans la période précédant son départ à la retraite.

Préalablement à la prise du congé de fin de carrière, le salarié doit avoir épuisé l'ensemble de ses droits à congés payés et à repos.

Le salarié concerné doit en demander le bénéfice par écrit au moins 6 mois avant le début du congé.

La prise du congé de fin de carrière s'inscrit ainsi dans une démarche de préparation à la retraite du bénéficiaire qui s'interdit, par conséquent, toute activité professionnelle salariée.

B - Situation du salarié employé ou agent de maîtrise pendant la période de prise de jours :

Pendant cette période de congés indemnisés, le contrat de travail du salarié est suspendu et ce dernier se trouve alors dans la situation suivante :

la durée de congé indemnisé entre dans le calcul de l'ancienneté,

la période indemnisée est considérée comme un temps de travail au regard de l'intéressement, de la participation,

la maladie ou l'accident n'interrompt pas le versement de l'indemnité et ne prolonge pas la durée du congé,

Le salarié bénéficiaire percevra pendant la durée du congé de fin de carrière une indemnité mensuelle qui, par nature est étrangère à la rémunération du travail, et n'ouvre droit ni aux primes de fin d'année et de vacances, ni à congés payés.

Lors de la prise du congé, l'entreprise convertit les jours ouvrables acquis par le salarié en un nombre équivalent de jours ouvrés. Cette conversion équivaut à un abondement de l'entreprise de 16,66 %.

L'indemnisation journalière du congé de fin de carrière est égale au salaire journalier brut de base (soit 1/22ème du salaire mensuel de base) que percevait l'intéressé pour un jour travaillé avant son départ en congé de fin de carrière.

Article 5 : Congé de fin de carrière à temps partiel :

A - Utilisation du compte :

Lorsque les droits acquis sont suffisants pour assurer un congé de fin de carrière à temps partiel jusqu'à ouverture du droit à la retraite à taux plein, le salarié peut demander à bénéficier de ce type de congé, dans la limite du solde de son compte.

Préalablement à la prise du congé de fin de carrière à temps partiel, le salarié doit avoir épuisé l'ensemble de ses droits acquis à congés payés et à repos.

Le salarié concerné doit en demander le bénéfice par écrit au moins 6 mois avant le début du congé.

La prise du congé de fin de carrière s'inscrit ainsi dans une démarche de préparation à la retraite du bénéficiaire qui s'interdit, par conséquent, toute activité professionnelle salariée.

B - Situation du salarié employé ou agent de maîtrise pendant la période de prise de jours :

Pendant cette période de congé de fin de carrière à temps partiel, le salarié se trouve alors dans la situation suivante :

Pour la partie travaillée :

Tous les éléments composant la rémunération du salarié sont proratisés en fonction de la nouvelle base horaire contractuelle de travail, y compris l'indemnité compensatrice.

Pour la partie non travaillée entrant dans le cadre du congé de fin de carrière :

la période indemnisée est considérée comme un temps de travail au regard de l'intéressement, de la participation,

la maladie ou l'accident n'interrompt pas le versement de l'indemnité et ne prolonge pas la durée du congé,

Le salarié bénéficiaire percevra pendant la durée du congé de fin de carrière une indemnité mensuelle qui, par nature est étrangère à la rémunération du travail, et n'ouvre droit ni aux primes de fin d'année et de vacances, ni à congés payés.

L'indemnisation journalière du congé de fin de carrière est égale au salaire journalier brut de base que perçoit l'intéressé pour un jour travaillé, soit 1/22ème du salaire mensuel de base.

Article 6 : Départ de l'entreprise

A- Départ de l'entreprise à l'issue du Congé de fin de Carrière

Indemnités de départ à la retraite

Au moment de son départ à la retraite, le salarié percevra l'indemnité conventionnelle de départ à la retraite.

Les sommes versées sur le compte de congé de fin de carrière au cours des 12 derniers mois précédant son départ (conformément aux dispositions de l'article 4), seront prises en compte dans son salaire de référence servant au calcul de son indemnité de départ à la retraite.

Indemnités de licenciement

En cas de licenciement, le salarié percevra, si elle est due, l'indemnité conventionnelle calculée sur la base du salaire intégrant les sommes versées sur le compte de congé de fin de carrière au cours des 12 derniers mois précédant son départ (conformément aux dispositions de l'article 4).

Départ de l'entreprise pendant le congé de fin de carrière

1) Cas du congé fin de carrière à temps complet :

Le salarié étant en suspension de contrat, le cas ne peut pas se produire.

2) Cas du congé fin de carrière à temps partiel :

a - Indemnités de départ à la retraite

Au moment de leur départ à la retraite, les salariés en Congés fin de carrière à temps partiel percevront l'indemnité conventionnelle de départ à la retraite calculée sur la base de leur salaire à temps plein reconstitué.

De plus, l'indemnité conventionnelle sera calculée sur la base du salaire intégrant les sommes versées sur le compte de congé de fin de carrière au cours des 12 derniers mois précédant son départ (conformément aux dispositions de l'article 5).

b - Indemnités de licenciement

En cas de licenciement pendant la période de Congés fin de carrière à temps partiel, l'indemnité conventionnelle, si elle est due, sera calculée sur la base du salaire à temps plein reconstitué.

De plus, l'éventuelle indemnité conventionnelle sera calculée sur la base du salaire intégrant les sommes versées sur le compte de congé de fin de carrière au cours des 12 derniers mois précédant son départ (conformément aux dispositions de l'article 5).

CHAPITRE III – Dispositions communes

Article 1 : Nature des sommes versées

Les indemnités versées pendant la prise du congé supportent les charges sociales et fiscales.

Article 2 : Protection sociale complémentaire

Pendant son congé, le salarié continue à cotiser et à bénéficier des régimes de prévoyance « Maladie – chirurgie - maternité » et « Incapacité – invalidité – décès » dans les mêmes conditions que les salariés actifs.

Article 3 : Liquidation des droits

Les droits à congés capitalisés dans les comptes de congés pour convenance personnelle donnent lieu à une liquidation (chaque journée épargnée étant indemnisée sur la base de 1/22ème du salaire mensuel de base) suivie de la clôture de ces comptes en cas de rupture du contrat de travail ou mutation dans une société du groupe.

Article 4 : Durée des dispositions relatives aux congés pour convenance personnelle

Les dispositions du présent Chapitre sont établies pour une durée de 5 ans à compter du 1er juin 2004 et ce jusqu'au 31 mai 2009.

Trois mois avant cette date, les partenaires sociaux se réuniront pour examiner l'opportunité de renouveler le présent accord. A défaut, ces dispositions cesseront de produire tout effet.

Article 5 : Cessation de l'accord

En cas de cessation de l'accord, quel qu'en soit le motif, les congés pour convenance personnelle ne seront plus alimentés et leur situation sera soldée, au choix du cadre :

- Soit par indemnisation comme indiqué dans le présent Chapitre à l'article 3.
- Soit par la prise d'un congé dans les 12 mois qui suivront la clôture des comptes.

TITRE 41 : MUTATION D'UN ETABLISSEMENT A UN AUTRE .

La mutation souhaitée par un salarié et acceptée par la hiérarchie n'entraînera pas de rupture de son contrat de travail et fera l'objet d'un avenant fixant les conditions de cette mutation.

ANNEXE II (AGENTS DE MAÎTRISE ET TECHNICIENS)

TITRE 42 : REPOS SUPPLEMENTAIRES

Six jours ouvrables de repos supplémentaires payés sont attribués au titre de la réduction du temps de travail. Ces jours seront pris sous la forme d'une sixième semaine de congés.

Le droit à repos supplémentaire est réduit de 1 jour par tranche de deux mois civils consécutifs d'absence au cours de la période de décompte, quel que soit le motif de l'absence à l'exception du congé maternité.

Selon les cas, la réduction pourra se traduire dans l'ordre ci-après, soit par une diminution du nombre de jours de repos restant à prendre, soit par un débit du compteur de modulation égal à 1/6ème de l'horaire hebdomadaire contractuel, soit par une retenue sur salaire d'un montant équivalent.

TITRE 43 : REDUCTION ET AMENAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL

Les dispositions du présent Titre sont applicables aux agents de maîtrise, qu'ils soient à temps complet ou à temps partiel, sauf précisions particulières.

Article 1 : Horaire moyen de référence du travail effectif

L'horaire moyen de référence hebdomadaire du temps de travail effectif des agents de maîtrise à temps complet est réduit à 35 heures.

La réduction du temps de travail n'entraîne aucune diminution de la rémunération.

L'horaire moyen de référence hebdomadaire du temps de travail effectif des agents de maîtrise à temps partiel est celui prévu à leur contrat de travail.

La « base contrat » théorique journalière est égale à 1/5ème de l'horaire moyen de référence hebdomadaire du salarié concerné.

Article 2 : Modulation du temps de travail

2.1 Variation de l'horaire moyen et période de décompte

La durée hebdomadaire du travail peut varier dans une plage de plus ou moins 3 heures par rapport à l'horaire moyen de référence.

Pour les salariés qui bénéficient des horaires en îlots ou de toute autre formule d'auto organisation de leurs horaires par un groupe de salariés, la durée hebdomadaire du travail peut varier dans une plage de plus ou moins 4 heures par rapport à l'horaire moyen de référence .

2.2 Lissage de la rémunération

La rémunération mensuelle correspondant à l'horaire moyen de référence est lissée sur la période annuelle de décompte.

2.3 Heures supplémentaires et complémentaires

Les heures supplémentaires supportant les majorations y afférentes, sont :

- à la semaine, les heures effectuées au-delà de l'horaire moyen de référence hebdomadaire des agents de maîtrise à temps complet et en dehors du cadre de la modulation défini à l'article 2.1 ci-dessus,
- à la fin de la période de décompte annuel, les heures dépassant le volume horaire annuel de travail effectif des agents de maîtrise à temps complet.

En deçà de ces deux limites, les heures effectuées sont des heures complémentaires.

2.4 Suivi de la modulation

Un compte individuel, présentant la situation des heures comptabilisées, est tenu à jour et communiqué au salarié avec son bulletin de paie mensuel.

Ce compte permet de suivre la compensation des semaines de forte et faible activité.

Une synthèse de l'état des comptes sera présentée chaque trimestre au Comité d'Établissement.

Ne sont comptabilisées dans ce compte que les heures effectuées dans les limites de la modulation.

Les heures éventuellement effectuées au-delà ou en deçà du cadre de la modulation, sont, soit payées conformément à l'article 2.3 du présent Titre dans la limite du contingent annuel, ou récupérées conformément à l'article 3 suivant du présent Titre pour la partie qui excéderait ce contingent, soit prélevées au moment de chaque période d'arrêt de paie conformément aux dispositions légales.

2.5 Heures excédentaires et déficitaires dans le cadre de la modulation

2.5.1 Heures excédentaires

Les heures excédentaires effectuées par rapport à l'horaire annuel de référence défini à l'article 2 du Titre 31 sont, au choix du salarié, dans la limite du contingent annuel :

- ⇒ Soit payées,
- ⇒ Soit remplacées par un repos compensateur conformément à l'article 3 du présent titre.

Au-delà du contingent annuel, ces heures sont automatiquement remplacées par un repos compensateur conformément à l'article 3 du présent Titre.

Si en cours de période de décompte annuel, le nombre d'heures excédentaires effectué par un salarié lui permet la prise d'une journée entière de repos, cette journée, prise à sa demande avec l'accord de son responsable, vient en déduction de l'excédent constaté sans tenir compte de la limite inférieure de la modulation. Cette journée de repos prise est comptabilisée sur la « base contrat » théorique journalière du salarié concerné (soit une base de 7 heures pour un salarié à temps complet). La prise de journée entière de repos est cumulable dans la limite d'une semaine, soit 5 jours.

2.5.2 Heures déficitaires

Les heures déficitaires par rapport à l'horaire annuel de référence défini à l'article 2 du Titre 31 du présent accord sont, au choix du supérieur hiérarchique :

soit retenues sur les paies des mois suivants dans la limite des quotités saisissables, soit, en accord avec le salarié, récupérées au cours des mois suivants, dans la limite de la marge supérieure de la modulation. Dans ce cas, l'horaire annuel de référence de la nouvelle période de décompte sera augmenté d'autant pour le salarié concerné.

2.5.3 Paiement en cours de période

Le salarié aura la possibilité de demander le paiement des heures excédentaires de son compteur de modulation à l'arrêté de paie du mois de novembre dès lors que ce dernier a atteint 21 heures.

La demande devra être faite dans les cinq premiers jours ouvrables du mois de décembre pour un paiement avec la paie du mois de décembre.

2.6 Année incomplète, suspensions de contrat et indemnités

2.6.1 Arrivée en cours d'année

En cas d'arrivée en cours de période de décompte annuel, le volume annuel d'heures à effectuer est calculé en multipliant la référence hebdomadaire de travail effectif par le nombre de semaines et fractions de semaine restant à courir selon les règles visées à l'article 2 du Titre 31 du présent accord.

Pour les salariés qui atteignent 3 mois d'ancienneté en cours de période de décompte annuel, les jours de repos supplémentaires prévus au Titre 42 de la présente annexe sont attribués à raison de 0,5 jour par mois entier restant à courir jusqu'à la fin de la période de décompte.

2.6.2 Départ en cours d'année

En cas de départ en cours de période de décompte annuel, le volume annuel d'heures à effectuer est calculé en multipliant la référence hebdomadaire de travail effectif par le nombre de semaines et fractions de semaine écoulées selon les règles visées à l'article 2 du Titre 31 du présent accord. La régularisation de la rémunération est automatiquement dans le calcul du solde de tout compte.

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

Les droits aux jours de repos supplémentaires prévus au Titre 42 de la présente annexe sont appréciés, au jour du départ, à raison de 0,5 jour et comparés au nombre de jours réellement pris. Le solde est soit payé soit retenu.

2.6.3 Suspensions du contrat

En cas d'interruption de la période de décompte annuel pour les motifs suivants : période de chômage partiel, maladie, maternité, accident, absences autorisées conventionnelles, formation, repos compensateurs obligatoires et de remplacement, et, plus généralement toute absence autorisée et indemnisée, chaque semaine complète d'interruption est comptabilisée sur la base de l'horaire de référence hebdomadaire et chaque jour d'interruption est comptabilisé sur la « base contrat » théorique journalière définie à l'article 1 du présent Titre.

Ces heures viennent s'ajouter aux heures de travail effectif réalisées pour maintenir le volume annuel prévu à l'article 2 du Titre 31 du présent accord. Toutefois, dans la limite des interruptions ci-dessus énumérées, les heures éventuellement effectuées au delà des limites de la modulation ne rentrent pas dans le contingent annuel, ne donnent pas lieu au calcul du repos compensateur obligatoire et à majoration pour heures supplémentaires.

2.6.4 Indemnités

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

Article 3 : Repos Compensateur de Remplacement du paiement des heures supplémentaires ou complémentaires

Les heures effectuées qui viendraient à dépasser le contingent annuel d'heures supplémentaires sont obligatoirement remplacées par un Repos Compensateur de Remplacement.

Les heures au delà du volume horaire annuel effectué par le salarié concerné, peuvent être, à son choix, remplacées par un Repos Compensateur de Remplacement.

Elles ne s'imputent pas sur le contingent annuel d'heures supplémentaires conformément à l'article L 212-5 du Code du travail.

Les heures transformées en Repos Compensateur de Remplacement sont majorées s'il s'agit d'heures supplémentaires.

En fin de période de décompte annuel, ces Repos Compensateurs de Remplacement sont portés à la connaissance du salarié sur une fiche récapitulative annexée au bulletin de paie.

Cette fiche est débitée par la prise d'un repos compensateur dans l'année suivant l'ouverture des droits, sous la forme de journées entières planifiées en accord avec le supérieur hiérarchique et correspondant à la base contrat théorique journalière définie à l'article 1 du présent titre. Elle ne peut en aucun cas être soldée par un paiement, sauf rupture du contrat de travail. Le reliquat éventuel ne permettant pas de constituer une journée entière, est reporté sur la période suivante.

TITRE 44 : COMPLEMENT DE SALAIRE EN CAS DE MALADIE OU ACCIDENT

Après 6 mois de présence continue dans l'entreprise, le salarié absent pour maladie ou accident se voit maintenir une garantie de ressources dans les conditions suivantes :

Le délai de carence est de 5 jours pour les arrêts de travail survenant au cours de la première année de présence continue dans l'entreprise ; il est supprimé après un an de présence continue.

Le délai de carence ne joue pas :

- en cas d'hospitalisation, quelle qu'en soit la durée ;
- en cas d'hospitalisation de jour (avec mention de ce type d'hospitalisation sur le justificatif d'absence) ;
- en cas de maladie entraînant un arrêt de travail continu de plus d'un mois ;
- en cas d'accident de travail ou de trajet et de maladie professionnelle.

Les périodes d'indemnisation des arrêts de travail pour maladie sont fixées comme suit :

- | | |
|---|-----------------|
| - de 6 mois à 5 ans de présence continue dans l'entreprise | 45 jours à 100% |
| - de 5 ans à 10 ans de présence continue dans l'entreprise | 75 jours à 100% |
| - de 10 ans à 20 ans de présence continue dans l'entreprise | 90 jours à 100% |
| - après 20 ans de présence continue dans l'entreprise | 20 jours à 100% |

En cas d'accident de travail ou de trajet la durée d'indemnisation est de :

- | | |
|---|------------------|
| - jusqu'à 10 ans de présence continue dans l'entreprise | 90 jours à 100% |
| - de 10 ans à 20 ans de présence continue dans l'entreprise | 120 jours à 100% |
| - au delà de 20 ans de présence continue dans l'entreprise | 180 jours à 100% |

La condition de présence s'apprécie au 1er jour de l'arrêt de travail initial.

Modalités de l'indemnisation :

Le salaire est payé intégralement pendant les périodes d'indemnisation à 100% ci-dessus définies. En application de l'article 35 du décret du 29 décembre 1945, l'entreprise est subrogée dans les droits des salariés aux prestations en espèces de la sécurité sociale. Les prélèvements sociaux effectués sur les indemnités journalières de Sécurité Sociale sont à la charge du salarié.

TITRE 45 : REMUNERATION DU PERSONNEL D'ENCADREMENT

Article 1 : Salaires minima

Chaque niveau est affecté d'un salaire mensuel minimal.

Article 2 : Rémunération effective

La rémunération effective des membres de l'encadrement est déterminée par référence à des facteurs d'appréciation tels que :

responsabilités assumées,
expérience acquise,
niveau individuel de performances,
mise en œuvre des compétences requises.

Ces facteurs sont appréciés annuellement. L'incidence de cette appréciation sur la rémunération effective de l'intéressé fait l'objet d'un entretien avec son supérieur hiérarchique.

Les augmentations éventuelles sont arrêtées et notifiées au plus tard en avril de chaque année pour prendre effet rétroactivement au premier janvier.

TITRE 46 : INDEMNITE DE LICENCIEMENT

L'indemnité de licenciement est calculée sur les bases suivantes :

Pour une présence ininterrompue dans l'entreprise de 2 ans à 5 ans, l'indemnité de licenciement est calculée sur la base de 5/10ème de mois par année de présence.

Au delà de 5 ans de présence ininterrompue, l'indemnité est calculée sur la base de 8/10ème de mois par année de présence dans l'entreprise.

L'indemnité ne peut excéder 18 mensualités.

TITRE 47 : ALLOCATION DE DEPART EN RETRAITE

Tout salarié qui prend sa retraite ou qui est mis à la retraite à 60 ans ou au delà perçoit une allocation de départ en retraite calculée sur les mêmes bases et dans les mêmes conditions que l'indemnité de licenciement.

TITRE 48 : MUTATION D'UNE ENTREPRISE A UNE AUTRE

Sans préjudice de l'application des dispositions de l'article L122-12 du code du travail en cas de transfert consécutif à une modification dans la situation juridique de l'employeur, les salariés appartenant au personnel d'encadrement (agents de maîtrise, techniciens, cadres et assimilés) qui sont transférés dans un autre établissement d'une des sociétés liées à la présente convention conservent quelle que soit la partie qui ait prit l'initiative du transfert, le bénéfice de leur ancienneté acquise au regard des dispositions légales et conventionnelles.

Dans l'hypothèse où une indemnité de licenciement aurait été versée antérieurement, son montant s'imputerait éventuellement sur le montant de l'indemnité à laquelle le salarié pourrait ultérieurement prétendre, calculée sur son ancienneté globale.

TITRE 49 : PASSAGE AU SERVICE D'UNE FILIALE ETRANGERE

Les salariés appartenant au personnel d'encadrement (agents de maîtrise, techniciens, cadres et assimilés) qui sont passés au service d'une filiale étrangère et sont devenus les salariés de celle-ci bénéficient des dispositions de l'article L 122-14-8 du Code du travail en cas de licenciement par la filiale.

Lorsque la rupture du contrat intervient à l'initiative du salarié dans les deux ans suivants sont passage au service d'une filiale étrangère ou participation étrangère, le salarié démissionnaire comptant 6 mois de présence continue a la faculté de demander sa réintégration dans un emploi identique ou analogue à celui qu'il occupait avant son transfert.

La demande doit être formulée dans les deux mois suivant la cessation effective du contrat de travail avec la société étrangère. Le refus opposé par le salarié à deux propositions successives de postes faites dans les trois mois suivant la demande formulée libre l'entreprise à l'égard du salarié. Ces propositions peuvent porter sur des postes situés dans un établissement de l'entreprise autre que celui où le salarié avait antérieurement son emploi.

Pour l'application des dispositions précédentes, est réputée filiale toute société étrangère dans laquelle la société française possède plus de 50% du capital social au jour où se produit la rupture du contrat.

Est réputée participation toute société étrangère dans laquelle la société française possède plus de 10% du capital social au jour où se produit la rupture du contrat.

TITRE 50 : CONGES POUR CONVENANCE PERSONNELLE DES AGENTS DE MAITRISE

Préambule

Les congés pour convenance personnelle viennent accompagner la réduction du temps de travail en offrant aux employés et agents de maîtrise une opportunité nouvelle d'organisation et de flexibilité de leur temps personnel, et de leur activité professionnelle.

Les congés pour convenance personnelle pourront donc être utilisés soit :

- dans le cadre du compte épargne temps
- dans le cadre du congé de fin de carrière

CHAPITRE I - Le Compte Epargne Temps

Article 1 : Condition d'adhésion

Sous réserve d'une ancienneté minimale de deux ans dans l'une ou l'autre de ces catégories, tout employé ou agent de maîtrise au sens des accords d'entreprise Carrefour peut, sur la base du strict volontariat, ouvrir un Compte Epargne Temps.

Article 2 : Alimentation du compte :

En fin de décompte annuel, les droits restant font l'objet d'un traitement de fin de période. Le résultat de ce traitement donnera lieu, si le salarié le souhaite, à l'alimentation du Compte Epargne Temps.

Le total de jours crédités ou débités ne peut excéder 10 jours ouvrés par an sous réserve des dispositions légales en matière de congés payés.

Le compteur du Compte Epargne Temps ne peut en aucun cas être négatif.

Article 3 : Modalités de décompte

Le temps porté au crédit ou au débit du compte est exprimé en jours ouvrés. Un relevé mensuel sous la forme d'un compteur apparaît sur la fiche de paye.

Article 4 : Utilisations du compte

Le déblocage de tout ou partie du compte en vue de prendre un congé dans le cadre du Compte Epargne Temps est ouvert sous réserve d'un délai de prévenance fixé à 3 mois. Le départ en congé peut être reporté par l'employeur pour une période maximale de 6 mois.

Ce déblocage est limité à 50 jours par période de 5 ans et n'est possible que par semaine entière de 5 jours ouvrés.

Cette période de 5 ans démarre dès que le crédit du salarié est positif, le déblocage peut s'effectuer dès l'année suivante.

Préalablement à la prise des jours de compte épargne temps, le salarié doit avoir épuisé l'ensemble de ses droits à congés et repos supplémentaires.

Lorsqu'il précède le Congé de Fin de Carrière, le congé dans le cadre du Compte Epargne Temps pourra être pris en complément d'un temps partiel, sur la base d'une organisation fixée d'un commun accord par les parties sous forme d'un avenant au contrat de travail. Dans ce cas, le contrat de travail n'est pas suspendu.

Le salarié peut utiliser ses droits affectés sur le Compte Epargne Temps pour :

- procéder au rachat de cotisations d'assurance vieillesse (rachat d'années incomplètes ou de période d'étude),
- alimenter le PEG ou le PERCO, sous réserve de la signature d'un avenant à l'accord de Plan d'Epargne Groupe conclu le 23 décembre 2002 et d'un avenant à l'accord créant le Plan d'Epargne pour la Retraite (PERCO), conclu le 22 janvier 2004.

Article 5 : Situation du salarié pendant la période de prise de jours au titre de son Compte Epargne Temps

Pendant cette période de congés indemnisés, le contrat de travail du salarié est suspendu et ce dernier se trouve alors dans la situation suivante :

la durée de congé indemnisé entre dans le calcul de l'ancienneté, la période indemnisée est considérée comme un temps de travail au regard de l'intéressement, de la participation et de l'acquisition des droits à congés payés, la maladie ou l'accident n'interrompt pas le versement de l'indemnité et ne prolonge pas la durée du congé.

Article 6 : Indemnisation du congé

Pendant le congé, le montant de la rémunération du salarié est maintenu sous la forme d'une indemnité.

CHAPITRE II - Le Congé de Fin de Carrière

Article 1 : Condition d'adhésion

Sous réserve d'une ancienneté minimale de deux ans dans l'une ou l'autre de ces catégories, tout employé ou agents de maîtrise au sens des accords d'entreprise Carrefour âgé d'au moins 50 ans peut, sur la base du strict volontariat, ouvrir un congé de fin de carrière.

Article 2 : Alimentation du congé :

Afin de permettre, à ces salariés, la prise d'un congé de fin de carrière, la prime de vacances et la prime de fin d'année peuvent être créditées sur ce compte, après transformation en jours.

Dans ce cas les règles suivantes sont appliquées :

- Seules les primes acquises pour leur entier montant peuvent être transformées en jours.
- La transformation en jours affecte la totalité de la / des prime(s).
- La prime de vacances crédite le compte de 13 jours ouvrables.
- La prime de fin d'année crédite le compte de 26 jours ouvrables.

Le nombre de jours cumulés dans les conditions ci-dessus ne peut être affecté qu'au congé de fin de carrière sauf rupture anticipée du contrat de travail.

Article 3 : Modalités de décompte

Le temps porté au crédit ou au débit du compte est exprimé en jours ouvrables. Un relevé mensuel sous la forme d'un compteur apparaît sur la fiche de paye.

Article 4 : Congé de fin de carrière à temps complet :

A - Utilisation du compte :

Lorsque les droits acquis sont suffisants pour assurer un congé de fin de carrière jusqu'à ouverture du droit à la retraite à taux plein, le salarié peut demander à bénéficier d'un congé de fin de carrière équivalant au solde de son compte dans la période précédant son départ à la retraite.

Préalablement à la prise du congé de fin de carrière, le salarié doit avoir épuisé l'ensemble de ses droits à congés payés et à repos.

Le salarié concerné doit en demander le bénéfice par écrit au moins 6 mois avant le début du congé.

La prise du congé de fin de carrière s'inscrit ainsi dans une démarche de préparation à la retraite du bénéficiaire qui s'interdit, par conséquent, toute activité professionnelle salariée.

B - Situation du salarié employé ou agent de maîtrise pendant la période de prise de jours :

Pendant cette période de congés indemnisés, le contrat de travail du salarié est suspendu et ce dernier se trouve alors dans la situation suivante :

- la durée de congé indemnisé entre dans le calcul de l'ancienneté,
- la période indemnisée est considérée comme un temps de travail au regard de l'intéressement, de la participation,
- la maladie ou l'accident n'interrompt pas le versement de l'indemnité et ne prolonge pas la durée du congé,

Le salarié bénéficiaire percevra pendant la durée du congé de fin de carrière une indemnité mensuelle qui, par nature est étrangère à la rémunération du travail, et n'ouvre droit ni aux primes de fin d'année et de vacances, ni à congés payés.

Lors de la prise du congé, l'entreprise convertit les jours ouvrables acquis par le salarié en un nombre équivalent de jours ouvrés. Cette conversion équivaut à un abondement de l'entreprise de 16,66 %.

L'indemnisation journalière du congé de fin de carrière est égale au salaire journalier brut de base (soit 1/22ème du salaire mensuel de base) que percevait l'intéressé pour un jour travaillé avant son départ en congé de fin de carrière.

Article 5 : Congé de fin de carrière à temps partiel :

A - Utilisation du compte :

Lorsque les droits acquis sont suffisants pour assurer un congé de fin de carrière à temps partiel jusqu'à ouverture du droit à la retraite à taux plein, le salarié peut demander à bénéficier de ce type de congé, dans la limite du solde de son compte.

Préalablement à la prise du congé de fin de carrière à temps partiel, le salarié doit avoir épuisé l'ensemble de ses droits acquis à congés payés et à repos.

Le salarié concerné doit en demander le bénéfice par écrit au moins 6 mois avant le début du congé.

La prise du congé de fin de carrière s'inscrit ainsi dans une démarche de préparation à la retraite du bénéficiaire qui s'interdit, par conséquent, toute activité professionnelle salariée.

B - Situation du salarié employé ou agent de maîtrise pendant la période de prise de jours :

Pendant cette période de congé de fin de carrière à temps partiel, le salarié se trouve alors dans la situation suivante :

Pour la partie travaillée :

Tous les éléments composant la rémunération du salarié sont proratisés en fonction de la nouvelle base horaire contractuelle de travail, y compris l'indemnité compensatrice.

Pour la partie non travaillée entrant dans le cadre du congé de fin de carrière :

la période indemnisée est considérée comme un temps de travail au regard de l'intéressement, de la participation,

la maladie ou l'accident n'interrompt pas le versement de l'indemnité et ne prolonge pas la durée du congé,

Le salarié bénéficiaire percevra pendant la durée du congé de fin de carrière une indemnité mensuelle qui, par nature est étrangère à la rémunération du travail, et n'ouvre droit ni aux primes de fin d'année et de vacances, ni à congés payés.

L'indemnisation journalière du congé de fin de carrière est égale au salaire journalier brut de base que perçoit l'intéressé pour un jour travaillé, soit 1/22ème du salaire mensuel de base.

Article 6 : Départ de l'entreprise

A) Départ de l'entreprise à l'issue du Congé de fin de Carrière

Indemnités de départ à la retraite

Au moment de son départ à la retraite, le salarié percevra l'indemnité conventionnelle de départ à la retraite.

Les sommes versées sur le compte de congé de fin de carrière au cours des 12 derniers mois précédant son départ (conformément aux dispositions de l'article 4), seront prises en compte dans son salaire de référence servant au calcul de son indemnité de départ à la retraite.

Indemnités de licenciement

En cas de licenciement, le salarié percevra, si elle est due, l'indemnité conventionnelle calculée sur la base du salaire intégrant les sommes versées sur le compte de congé de fin de carrière au cours des 12 derniers mois précédant son départ (conformément aux dispositions de l'article 4).

Départ de l'entreprise pendant le congé de fin de carrière

1) Cas du congé fin de carrière à temps complet :

Le salarié étant en suspension de contrat, le cas ne peut pas se produire.

2) Cas du congé fin de carrière à temps partiel :

a - Indemnités de départ à la retraite

Au moment de leur départ à la retraite, les salariés en Congés fin de carrière à temps partiel percevront l'indemnité conventionnelle de départ à la retraite calculée sur la base de leur salaire à temps plein reconstitué.

De plus, l'indemnité conventionnelle sera calculée sur la base du salaire intégrant les sommes versées sur le compte de congé de fin de carrière au cours des 12 derniers mois précédant son départ (conformément aux dispositions de l'article 5).

b - Indemnités de licenciement

En cas de licenciement pendant la période de Congés fin de carrière à temps partiel, l'indemnité conventionnelle, si elle est due, sera calculée sur la base du salaire à temps plein reconstitué.

De plus, l'éventuelle indemnité conventionnelle sera calculée sur la base du salaire intégrant les sommes versées sur le compte de congé de fin de carrière au cours des 12 derniers mois précédant son départ (conformément aux dispositions de l'article 5).

CHAPITRE III – Dispositions communes

Article 1 : Nature des sommes versées

Les indemnités versées pendant la prise du congé supportent les charges sociales et fiscales.

Article 2 : Protection sociale complémentaire

Pendant son congé, le salarié continue à cotiser et à bénéficier des régimes de prévoyance « Maladie – chirurgie - maternité » et « Incapacité – invalidité – décès » dans les mêmes conditions que les salariés actifs.

Article 3 : Liquidation des droits

Les droits à congés capitalisés dans les comptes de congés pour convenance personnelle donnent lieu à une liquidation (chaque journée épargnée étant indemnisée sur la base de 1/22ème du salaire mensuel de base) suivie de la clôture de ces comptes en cas de rupture du contrat de travail ou mutation dans une société du groupe.

Article 4 : Durée des dispositions relatives aux congés pour convenance personnelle

Les dispositions du présent Chapitre sont établies pour une durée de 5 ans à compter du 1er juin 2004 et ce jusqu'au 31 mai 2009.

Trois mois avant cette date, les partenaires sociaux se réuniront pour examiner l'opportunité de renouveler le présent accord. A défaut, ces dispositions cesseront de produire tout effet.

Article 5 : Cessation de l'accord

En cas de cessation de l'accord, quel qu'en soit le motif, les congés pour convenance personnelle ne seront plus alimentés et leur situation sera soldée, au choix du cadre :

- Soit par indemnisation comme indiqué dans le présent Chapitre à l'article 3.
- Soit par la prise d'un congé dans les 12 mois qui suivront la clôture des comptes.

Titre 50 Bis - Congés payés d'ancienneté supplémentaires ,

Le nombre de jours ouvrables de congés supplémentaires d'ancienneté tel que prévu à l'article 30 de la Convention Collective de Branche est modifié comme suit pour les salariés relevant du 2ème collège :

- 1 jour après 8 ans d'ancienneté dans l'entreprise
- 2 jours après 10 ans d'ancienneté dans l'entreprise
- 3 jours après 15 ans d'ancienneté dans l'entreprise
- 4 jours après 20 ans d'ancienneté dans l'entreprise
- 5 jours après 25 ans d'ancienneté dans l'entreprise

ANNEXE III (CADRES ET ASSIMILES)

TITRE 51 : JOURS DE REPOS SUPPLEMENTAIRES DES CADRES RELEVANT DES NIVEAUX 7A ET 7B DE LA CLASSIFICATION DES EMPLOIS.

Six jours ouvrables de repos supplémentaires payés sont attribués au titre de la réduction du temps de travail. Ces jours seront pris sous la forme d'une sixième semaine de congés.

TITRE 52 : REDUCTION ET AMENAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL DES CADRES RELEVANT DES NIVEAUX 7A ET 7B DE LA CLASSIFICATION DES EMPLOIS.

Conformément aux dispositions de l'article 3 - II dernier alinéa de la Loi du 13 juin 1998, le présent accord entre dans le champ d'application de la dite Loi et organise les conditions particulières de la réduction du temps de travail des cadres et des modalités spécifiques de décompte de leur temps de travail.

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

Article 1 : Durée moyenne de référence du travail effectif

L'unité de décompte du temps de travail des cadres relevant des niveaux 7A et 7B de la classification des emplois est la journée. Le nombre de jours hebdomadaires travaillés de référence est de 5 jours par semaine. Toute journée ayant donné lieu à un travail, même de faible durée, constitue une journée travaillée.

Les cadres bénéficient de 14 jours ouvrables de repos supplémentaires pris par journée entière, dont 6 prévus au Titre 51 du présent accord. Ces jours de repos se substituent à ceux prévus par la Convention collective de Branche. Le nombre de ces jours de repos est ainsi supérieur à ceux prévus par l'avenant n° 73 du 21 décembre 1998 à la Convention collective de Branche.

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

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

Article 2 : modulation du temps de travail

2.1 Variation du nombre de jours travaillés dans le cadre de la semaine

Le nombre de jours travaillés par semaine pourra être porté à six pendant au maximum 10 semaines au cours de la période annuelle de décompte, ceci afin de prendre en compte les fortes variations d'activité. En contrepartie, chaque sixième jour travaillé est compensé par un jour de repos pris sur une autre semaine. Ce sixième jour travaillé ne donne pas lieu à majoration, ni à décompte dans le contingent annuel, ni à repos compensateur obligatoire.

2.2 Lissage de la rémunération

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

2.3 Suivi des jours travaillés et de la modulation

Un relevé déclaratif hebdomadaire de ses jours travaillés et de ses jours de repos sera transmis par chaque cadre à son responsable en début de semaine suivante.

Un compte individuel présentant la situation des jours travaillés et des jours de repos est tenu à jour et communiqué au salarié avec son bulletin de paie mensuel.

Ce compte permet de suivre la compensation des semaines de forte et faible activité.

Le suivi de l'organisation du travail des cadres concernés, l'amplitude de leurs journées d'activité et la charge de travail qui en résulte seront examinés au cours des réunions paritaires restreintes encadrement telles que prévues par l'article 3 du Titre 7 de l'Accord d'entreprise Carrefour du 31 mars 1999.

2.4 Jours excédentaires et déficitaires en fin de période de décompte annuel

2.4.1 Jours excédentaires

Les jours excédentaires par rapport au nombre de jours annuel de référence défini à l'article 2 du Titre 31 du présent accord sont, au choix du salarié :

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

2.4.2 Jours déficitaires

Les jours déficitaires par rapport au nombre de jours annuel de référence défini à l'article 2 du Titre 31 du présent accord sont, au choix du supérieur hiérarchique :

soit retenus sur les paies des mois suivants dans la limite des quotités saisissables
soit récupérés au cours des mois suivants, dans la limite de la marge supérieure de la modulation. Dans ce cas, le nombre de jours annuel de référence de la nouvelle période de décompte sera augmenté d'autant pour le salarié concerné.

2.5 Année incomplète, suspensions de contrat et indemnités

2.5.1 Arrivée en cours d'année

En cas d'arrivée en cours de période de décompte annuel, le volume annuel de jours à effectuer est calculé en multipliant la référence hebdomadaire de travail effectif par le nombre de semaines et fractions de semaine restant à courir selon les règles visées l'article 2 du Titre 31 du présent accord.

2.5.2 Départ en cours d'année

En cas de départ en cours de période de décompte annuel, le volume annuel de jours à effectuer est calculé en multipliant la référence hebdomadaire de travail effectif par le nombre de semaines et fractions de semaine écoulées selon les règles visées l'article 2 du Titre 31 du présent accord.

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

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

Les droits aux jours de repos supplémentaires prévus au Titre 51 du présent accord sont appréciés, au jour du départ, à raison de 3,5 jours par trimestre entier travaillé et comparés au nombre de jours réellement pris. Le solde est soit payé soit retenu.

2.5.3 Suspension du contrat

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

Ces jours viennent s'ajouter aux jours de travail effectif réalisés pour maintenir le volume annuel prévu à l'article 2 du Titre 31 du présent accord. Toutefois, dans la limite des interruptions ci-dessus énumérées, les jours éventuellement effectués au delà des limites de la modulation ne rentrent pas dans le contingent annuel, ne donnent pas lieu au calcul du repos compensateur obligatoire et à majoration pour heures supplémentaires.

2.5.4 Indemnités

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

TITRE 53 : REDUCTION ET AMENAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL DES CADRES DE NIVEAU 8 ET 9.

Les cadres relevant des niveaux 8 et 9 de la classification des emplois sont investis de responsabilités dont l'importance implique une grande indépendance dans l'organisation de leur emploi du temps, sont habilités à prendre des décisions de façon largement autonome et perçoivent une rémunération se situant dans les niveaux les plus élevés des systèmes de rémunération pratiqués dans leur établissement. Compte tenu de ces éléments aucun décompte du temps de travail n'est possible.

Toutefois, ces cadres bénéficient, en sus de leurs repos hebdomadaires et de leurs congés payés, de 14 jours ouvrables de repos dans l'année acquis à raison de 3,5 jours par trimestre.

Les jours non pris sont, au choix du cadre, indemnisés ou versés dans le compte épargne temps dans la limite du plafond prévu par le règlement de celui-ci.

TITRE 54 : CONGES POUR CONVENANCE PERSONNELLE DES CADRES

PRÉAMBULE

Les cadres de l'entreprise bénéficient d'une latitude suffisante pour organiser leur temps de travail et la planification de l'ensemble de leurs repos et congés payés.

Carrefour entend que ces jours soient effectivement pris.

Toutefois, la mission des cadres peut les amener à prendre en considération, dans la gestion de leur temps, des impératifs professionnels non prévisibles.

Les congés pour convenance personnelle viennent ainsi accompagner ponctuellement la réduction du temps de travail en offrant aux cadres une opportunité nouvelle d'organisation et de flexibilité de leur temps d'activité professionnel et personnel.

Les congés pour convenance personnelle pourront donc être utilisés soit :

- dans le cadre du Compte Epargne Temps
- dans le cadre du Congé de Fin de Carrière

Les présentes dispositions se substituent à celles antérieures relatives au compte épargne temps des cadres.

CHAPITRE 1 – Le Compte Epargne Temps

Article 1 : Condition d'adhésion

Sous réserve d'une ancienneté minimale de deux ans dans la catégorie, tout cadre peut, sur la base du strict volontariat, ouvrir un compte épargne temps.

Article 2 : Alimentation du compte :

Pour les cadres de niveau 7B, peuvent être crédités les jours travaillés excédentaires ou débités les jours déficitaires constatés en fin de période de décompte annuel, telle que prévu au Titre 31 de l'accord d'entreprise.

Pour les cadres de niveau supérieur à 7B, peuvent être crédités les reliquats de congés payés et de repos supplémentaires dans les limites prévues par la loi et les dispositions conventionnelles en vigueur.

L'affectation de ces jours dans le compte épargne temps interviendra à l'issue de la période de décompte annuel, telle que prévue au Titre 31 de l'accord d'entreprise.

Le total de jours crédités ou débités ne peut excéder 22 jours ouvrables par an, sous réserve du respect des limites légales relatives aux jours de congés payés..

Le nombre maximum de jours épargnés ne pourra excéder 110.

Article 3 : Modalités de décompte

Le temps porté au crédit ou au débit du compte épargne est exprimé en jours ouvrables. Un relevé mensuel sous la forme d'un compteur apparaît sur la fiche de paie.

Article 4 : Utilisations du compte

Le déblocage de tout ou partie du compte en vue de prendre un congé dans le cadre du compte épargne temps est ouvert sous réserve d'un délai de prévenance fixé à trois mois. Le départ en congé peut être reporté par l'employeur pour une période maximale de 6 mois.

Ce déblocage est limité à 110 jours par période de 5 ans et n'est possible que par semaine entière de 6 jours ouvrables.

Cette période de 5 ans démarre dès que le crédit du salarié est positif, le déblocage peut s'effectuer dès l'année suivante.

En cas de compteur inférieur à 6 jours, le positionnement de jours du compte épargne temps doit être associé à d'autres droits afin de positionner une semaine entière.

Préalablement à la prise de jours de compte épargne temps, le salarié doit avoir épuisé l'ensemble de ses droits à congés et repos supplémentaires.

Lorsqu'il précède le congé de fin de carrière, le congé dans le cadre du compte épargne temps pourra être pris en compensation d'une réduction du nombre de jours annuels travaillés, sur la base d'une organisation fixée d'un commun accord par les parties sous forme d'un avenant au contrat de travail. Dans cette hypothèse le nombre de jours ouvrables sera converti proportionnellement en jours ouvrés.

Dans ce cas, le contrat de travail n'est pas suspendu.

Le salarié peut utiliser ses droits affectés sur le Compte Epargne Temps pour :

- procéder au rachat de cotisations d'assurance vieillesse (rachat d'années incomplètes ou de périodes d'étude),
- alimenter le PEG ou le PERCO, sous réserve de la signature d'un avenant à l'accord de Plan d'Epargne Groupe conclu le 23 décembre 2002 et d'un avenant à l'accord créant le Plan d'Epargne pour la Retraite (PERCO), conclu le 22 janvier 2004.

Article 4.1 : Monétisation du CET

1 - Principe de monétisation

Les dispositions du Chapitre I « Compte Epargne Temps » du Titre 54 « Congés pour convenance personnelle des Cadres » de l'accord d'entreprise Carrefour du 31 mars 1999 permettent aux collaborateurs qui disposent d'un CET de prendre sous forme de congés rémunérés des jours détenus à ce titre.

La loi du 8 février 2008 sur le pouvoir d'achat prévoit la possibilité pour les salariés de demander la monétisation de jours de CET, après accord de l'employeur.

Les demandes de monétisation effectuées avant le 31 juillet 2008, portant sur des droits affectés au CET au 31 décembre 2007, seront systématiquement acceptées dans la limite de 10 jours dont le paiement interviendra sur la paie de septembre 2008.

2 - Modalités de mise en oeuvre

Le collaborateur qui souhaite se voir régler un ou plusieurs jours qu'il détient au titre du CET doit en faire la demande auprès de sa hiérarchie avant le 31 juillet 2008.

Le compteur CET sera déduit du nombre de jours payés.

3 - Valorisation des jours monétisés

Le ou les jours monétisés feront l'objet d'une valorisation en 22^{ème} sur la base du salaire mensuel brut du collaborateur du mois de règlement et seront majorés à hauteur de 25%.

Article 5 : Situation du cadre pendant la période de prise de jours au titre du compte épargne temps :

Pendant cette période de congés indemnisés, le contrat de travail du cadre est suspendu et ce dernier se trouve alors dans la situation suivante :

- la durée de congé indemnisé entre dans le calcul de l'ancienneté,
- la période indemnisée est considérée comme un temps de travail au regard de l'intéressement, de la participation et de l'acquisition des droits à congés payés,
- la maladie ou l'accident n'interrompt pas le versement de l'indemnité et ne prolonge pas la durée du congé,
- il reste soumis au respect de la charte de déontologie.

Article 6 : Indemnisation du congé

Pendant le congé, le montant de la rémunération du cadre est maintenu sous la forme d'une indemnité.

CHAPITRE II - Le Congé de Fin de Carrière

Article 1 : Condition d'adhésion

Sous réserve d'une ancienneté minimale de deux ans dans la catégorie, tout cadre âgé d'au moins 50 ans peut, sur la base du strict volontariat, ouvrir un compte de congé de fin de carrière.

Article 2 : Alimentation du congé :

Afin de permettre, à ces cadres, la prise d'un congé de fin de carrière, la prime de vacances et la prime de fin d'année peuvent être créditées sur ce compte, après transformation en jours.

Dans ce cas les règles suivantes sont appliquées :

- Seules les primes acquises pour leur entier montant peuvent être transformées en jours.
- La transformation en jours affecte la totalité de la / des prime(s).
- La prime de vacances crédite le compte de 13 jours ouvrables.
- La prime de fin d'année crédite le compte de 26 jours ouvrables.

Le nombre de jours cumulés dans les conditions ci-dessus ne peut être affecté qu'au congé de fin de carrière sauf rupture anticipée du contrat de travail.

Article 3 : Modalités de décompte

Le temps porté au crédit ou au débit du compte est exprimé en jours ouvrables. Un relevé mensuel sous la forme d'un compteur apparaît sur la fiche de paie.

Article 4 : Utilisation du compte

Le cadre qui remplira les conditions d'accès à la retraite à taux plein à l'âge de 60 ans ou plus, peut demander à bénéficier d'un congé de fin de carrière équivalant au solde de son compte dans la période précédant son départ à la retraite au taux plein.

Préalablement à la prise du congé de fin de carrière, le cadre doit avoir épuisé l'ensemble de ses droits à congés payés et à repos.

Lorsque les droits acquis sont suffisants pour assurer un congé de fin de carrière jusqu'à ouverture du droit à la retraite à taux plein, le salarié concerné doit en demander le bénéfice par écrit au moins 6 mois avant le début du congé.

La prise du congé de fin de carrière s'inscrit ainsi dans une démarche de préparation à la retraite du bénéficiaire qui s'interdit, par conséquent, toute activité professionnelle salariée.

Article 5 : Situation du cadre pendant la période de prise de jours :

Pendant cette période de congés indemnisés, le contrat de travail du cadre est suspendu et ce dernier se trouve alors dans la situation suivante :

- la durée de congé indemnisé entre dans le calcul de l'ancienneté,
- la période indemnisée est considérée comme un temps de travail au regard de l'intéressement, de la participation,
- la maladie ou l'accident n'interrompt pas le versement de l'indemnité et ne prolonge pas la durée du congé,
- Le cadre bénéficiaire percevra pendant la durée du congé de fin de carrière une indemnité mensuelle qui, par nature est étrangère à la rémunération du travail et n'ouvre droit ni aux primes de fin d'année et de vacances, ni à congés payés.
- il reste soumis au respect de la charte de déontologie.

Lors de la prise du congé, l'entreprise convertit les jours ouvrables acquis par le salarié en un nombre équivalent de jours ouvrés. Cette conversion équivaut à un abondement de l'entreprise de 16,66 %.

Par dérogation aux dispositions relatives à la rémunération de l'encadrement, l'indemnisation journalière du congé de fin de carrière est égale au salaire journalier brut de base (1/22ème du salaire mensuel brut de base) que percevait l'intéressé pour un jour travaillé avant son départ en congé de fin de carrière.

Dans ce cadre, l'indemnisation des jours fériés positionnés du lundi au samedi inclus, donneront lieu à indemnisation dans les mêmes conditions.

Article 6 : Départ de l'entreprise

Indemnités de départ à la retraite

Au moment de son départ à la retraite, le salarié percevra l'indemnité conventionnelle de départ à la retraite.

Les sommes versées sur le compte de congé de fin de carrière au cours des 12 derniers mois précédant son départ (conformément aux dispositions de l'article 2), seront prises en compte dans son salaire de référence servant au calcul de son indemnité de départ à la retraite.

Indemnité de licenciement

En cas de licenciement, le salarié percevra, si elle est due, l'indemnité conventionnelle calculée sur la base du salaire intégrant les sommes versées sur le compte de congé de fin de carrière au cours des 12 derniers mois précédant son départ (conformément aux dispositions de l'article 2).

CHAPITRE Titre III –Dispositions communes

Article 1 : Nature des sommes versées

Les indemnités versées pendant la prise du congé supportent les charges sociales et fiscales.

Article 2 : Protection sociale complémentaire

Pendant son congé, le cadre continue à cotiser et à bénéficier des régimes de prévoyance « Maladie – chirurgie - maternité » et « Incapacité – invalidité – décès » dans les mêmes conditions que les salariés actifs.

Article 3 : Transfert et liquidation des droits

Les droits acquis au titre des dispositions de l'accord d'entreprise du 31 mars 1999 et du 4 décembre 2000 et de leurs avenants relatives au compte épargne temps sont transférés aux comptes adéquats des congés pour convenance personnelle institués par le présent accord.

Les droits à congés capitalisés dans les comptes de congés pour convenance personnelle donnent lieu à une liquidation (chaque journée épargnée étant indemnisée sur la base de 1/26ème du salaire mensuel de base) suivie de la clôture de ces comptes en cas de rupture du contrat de travail ou mutation dans une société du groupe.

Article 4 : Durée des dispositions relatives aux congés pour convenance personnelle

Les dispositions du présent Chapitre sont établies pour une durée de 5 ans à compter du 1er juin 2004 soit jusqu'au 31 mai 2009.

Trois mois avant cette date, les partenaires sociaux se réuniront pour examiner l'opportunité de renouveler le présent accord. A défaut, ses dispositions cesseront de produire tout effet.

Article 5 : Cessation de l'accord

En cas de cessation de l'accord, quel qu'en soit le motif, les congés pour convenance personnelle ne seront plus alimentés et leur situation sera soldée, au choix du cadre :

Soit par indemnisation comme indiqué dans le présent chapitre au 2ème alinéa de l'article 3.
Soit par la prise d'un congé dans les 12 mois qui suivront la clôture des comptes.

TITRE 55 : STAGIAIRES MANAGER METIER – STAGIAIRES MANAGER DE SERVICE

PREAMBULE

Les fonctions stagiaires Manager métier et stagiaires Manager de service contribuent au développement de la promotion interne, de la formation, de la qualification et de la valorisation des responsabilités du personnel Cadre.

Les salariés recrutés ou promus dans cette catégorie seront appelés à recevoir une formation particulière en vue de leur accession définitive à un poste de responsabilité. A ce titre, et pendant toute la période de formation, ils ne peuvent en aucun cas se voir confier la responsabilité directe d'un compte d'exploitation ou d'un service.

Cette formation doit les préparer à la maîtrise de leur métier, à répondre aux attentes de la clientèle, à la diversification des produits et des concepts, à l'évolution des marchés et de la consommation ainsi qu'au développement des services et des nouvelles technologies.

Article 1 : Accession aux emplois

Le recrutement dans ces emplois se fera en priorité par voie de promotion interne et également par recrutement externe.

Promotion interne :

Personnel employés et agents de maîtrise ayant démontré dans les emplois tenus, une motivation et des compétences certaines dans leur domaine ainsi que des aptitudes à l'organisation et aux responsabilités.

Recrutement externe :

Personne recrutée dans le cadre de ce contrat.

Chaque salarié embauché ou promu dans la catégorie stagiaire Manager métier ou stagiaire Manager de service sera lié à la société par un contrat ou un avenant spécifique dit « de probation » qui mentionnera notamment les conditions de la mobilité géographique.

Article 2 : Formation et acquisition des compétences

La progression dans l'acquisition des compétences s'inscrira dans la mise en œuvre d'un plan de formation individuel préétabli qui comportera un minimum de 20% du temps de travail contractuel affecté à la formation théorique. Elle donnera lieu à des bilans successifs dont la périodicité maximale ne pourra excéder trois mois.

Ces bilans permettront d'apprécier le suivi et l'adéquation des compétences requises pour assumer la responsabilité d'un compte d'exploitation ou d'un service. Cette appréciation devra être formalisée par le supérieur hiérarchique.

La formation dispensée et l'expérience professionnelle acquise doivent permettre, aux salariés concernés d'accéder, dans un délai d'un an, aux responsabilités de Manager métier ou à celles de Manager de service de niveau 7B.

Au terme du stage, s'il est positif, l'accession confirmée à un poste de responsabilité pourra entraîner un changement de lieu de travail par l'affectation dans tout autre magasin du Groupe, sans que ce changement puisse être imputé à l'entreprise comme constituant une modification substantielle du contrat individuel de travail.

Le constat, en cours ou au terme de la formation, d'une inadaptation à la fonction envisagée constituera une cause réelle et sérieuse de licenciement, étant précisé que pour les salariés ayant accédé à cette catégorie par voie de promotion interne, la réintégration dans l'emploi antérieur ou un emploi équivalent pourra être envisagée

Article 3 : Statut

Les stagiaires Manager métier et stagiaires Manager de service relèvent de l'annexe III de la convention collective Carrefour « Cadres ». Leur emploi est classé au niveau 7A.

Article 4 : Rémunération

Les stagiaires Manager métier et stagiaires Manager de service bénéficient du salaire minimal du niveau 7A.

TITRE 56 : REMUNERATION DU PERSONNEL D'ENCADREMENT

Article 1 : Salaires minima

Chaque niveau est affecté d'un salaire mensuel minima.

A compter du 1er janvier 2008, le salaire mensuel brut minimal des niveaux :

| | |
|----|---|
| 7A | : Stagiaires managers métier ou service |
| 7B | : Managers métier ou service |
| 8 | : Responsables |
| 9 | : Experts |

Est porté à :

| | |
|-----------|---------------|
| Niveau 7A | : 2 122 Euros |
| Niveau 7B | : 2 362 Euros |
| Niveau 8 | : 3 176 Euros |
| Niveau 9 | : 5 143 Euros |

Article 2 : Rémunération effective

La rémunération effective des membres de l'encadrement est déterminée par référence à des facteurs d'appréciation tels que :

responsabilités assumées,
expérience acquise,
niveau individuel de performance,
mise en œuvre des compétences requises.

Ces facteurs sont appréciés annuellement. L'incidence de cette appréciation sur la rémunération effective de l'intéressé fait l'objet d'un entretien avec son supérieur hiérarchique.

L'entreprise réaffirme son attachement à la formalisation des Analyses de Performances Annuelles (A.P.A.) permettant notamment de définir les objectifs individuels entre le cadre et son hiérarchique. Cet entretien devra être réalisé avant le 30 avril de chaque année.

En cas d'augmentation individuelle de salaire des niveaux Encadrement, inférieure à 1.50%, le hiérarchique et le directeur de l'établissement devront, lors d'un entretien, motiver leur décision et la formaliser par écrit au cadre concerné.

La présente disposition est modifiée pour la période du 1^{er} janvier au 31 décembre 2008.

L'augmentation individuelle de salaire s'entend de la comparaison entre le salaire mensuel brut du mois d'avril 2008 par rapport à celui du mois d'avril 2007.

Les augmentations éventuelles sont arrêtées et notifiées au plus tard en avril de chaque année pour prendre effet rétroactivement au 1er janvier.

TITRE 57: COMPLEMENT DE SALAIRE EN CAS DE MALADIE, ACCIDENT OU CONGE DE PATERNITE

Article 1 : Complément de salaire en cas de maladie ou d'accident

Après 6 mois de présence continue dans l'entreprise, le salarié absent pour maladie ou accident se voit maintenir une garantie de ressources sans application d'un délai de carence.

Les périodes d'indemnisation des arrêts de travail pour maladie sont fixées comme suit :

- de 6 mois à 18 mois de présence continue dans l'entreprise : 45 jours à 100%
- de 18 mois à 5 ans de présence continue dans l'entreprise : 90 jours à 100%
- de 5 ans à 10 ans de présence continue dans l'entreprise : 120 jours à 100%
- après 10 ans de présence continue dans l'entreprise : 150 jours à 100%

En cas d'accident de travail ou de trajet la durée d'indemnisation est de :

- jusqu'à 18 mois de présence continue dans l'entreprise : 90 jours à 100%
- de 18 mois à 5 ans de présence continue dans l'entreprise : 120 jours à 100%
- de 5 ans à 10 ans de présence continue dans l'entreprise : 150 jours à 100%
- après 10 ans de présence continue dans l'entreprise : 210 jours à 100%

La condition de présence s'apprécie au 1er jour de l'arrêt de travail initial.

Modalités de l'indemnisation :

Le salaire est payé intégralement pendant les périodes d'indemnisation à 100% ci-dessus définies. En application de l'article 35 du décret du 29 décembre 1945, l'entreprise est subrogée dans les droits des salariés aux prestations en espèces de la sécurité sociale. Les prélèvements sociaux effectués sur les indemnités journalières de sécurité sociale sont à la charge du salarié.

Article 2 : Congé de paternité

Le salarié ayant au moins un an de présence au sein de l'entreprise et bénéficiant d'un congé de paternité conformément aux dispositions légales, sera indemnisé pendant la durée de son arrêt de travail, en sus des indemnités versées par la sécurité sociale, afin d'assurer le maintien de son salaire mensuel brut contractuel.

En cas de modification de la législation sur le congé de paternité imposant à l'entreprise de nouvelles contraintes (telle que par exemple : réduction de la prise en charge par la sécurité sociale, augmentation de la durée de congé...), la présente disposition cesserait de produire ses effets.

TITRE 58 : INDEMNITE DE LICENCIEMENT

L'indemnité de licenciement est calculée sur les bases suivantes :

Pour une présence ininterrompue dans l'entreprise de 2 ans à 5 ans, l'indemnité de licenciement est calculée sur la base de 5/10ème de mois par année de présence.

Au delà de 5 ans de présence ininterrompue, l'indemnité est calculée sur la base de 8/10ème de mois par année de présence dans l'entreprise.

L'indemnité ne peut excéder 18 mensualités.

TITRE 59 : ALLOCATION DE DEPART EN RETRAITE

Tout salarié qui prend sa retraite ou qui est mis à la retraite à 60 ans ou au delà perçoit une allocation de départ en retraite calculée sur les mêmes bases et dans les mêmes conditions que l'indemnité de licenciement.

TITRE 60 : MUTATION D'UNE ENTREPRISE A UNE AUTRE

Sans préjudice de l'application des dispositions de l'article L122-12 du code du travail en cas de transfert consécutif à une modification dans la situation juridique de l'employeur, les salariés appartenant au personnel d'encadrement (agents de maîtrise, techniciens, cadres et assimilés) qui sont transférés dans un autre établissement d'une des sociétés liées à la présente convention conservent quelle que soit la partie qui ait prit l'initiative du transfert, le bénéfice de leur ancienneté acquise au regard des dispositions légales et conventionnelles.

Dans l'hypothèse où une indemnité de licenciement aurait été versée antérieurement, son montant s'imputerait éventuellement sur le montant de l'indemnité à laquelle le salarié pourrait ultérieurement prétendre, calculée sur son ancienneté globale.

TITRE 61 : PASSAGE AU SERVICE D'UNE FILIALE ETRANGERE

Les salariés appartenant au personnel d'encadrement (agents de maîtrise, techniciens, cadres et assimilés) qui sont passés au service d'une filiale étrangère et sont devenus les salariés de celle-ci bénéficient des dispositions de l'article L 122-14-8 du Code du travail en cas de licenciement par la filiale.

Lorsque la rupture du contrat intervient à l'initiative du salarié dans les deux ans suivants sont passage au service d'une filiale étrangère ou participation étrangère, le salarié démissionnaire comptant 6 mois de présence continue a la faculté de demander sa réintégration dans un emploi identique ou analogue à celui qu'il occupait avant son transfert.

La demande doit être formulée dans les deux mois suivant la cessation effective du contrat de travail avec la société étrangère. Le refus opposé par le salarié à deux propositions successives de postes faites dans les trois mois suivant la demande formulée libre l'entreprise à l'égard du salarié. Ces propositions peuvent porter sur des postes situés dans un établissement de l'entreprise autre que celui où le salarié avait antérieurement son emploi.

Pour l'application des dispositions précédentes, est réputée filiale toute société étrangère dans laquelle la société française possède plus de 50% du capital social au jour où se produit la rupture du contrat.

Est réputée participation toute société étrangère dans laquelle la société française possède plus de 10% du capital social au jour où se produit la rupture du contrat.

TITRE 62 : Indemnisation des Astreintes week-end et jours fériés non travaillés des cadres de niveau 7A, 7B et 8

Article 1 : Indemnisation des Astreintes week-end des cadres de niveau 7A, 7 B et 8

En contrepartie de l'astreinte du week-end :

- de la fermeture du magasin le samedi à son ouverture le lundi, pour les magasins fermant habituellement le dimanche,
- du dimanche après-midi au lundi après-midi pour les magasins ouvrant habituellement le dimanche matin,

Les salariés des catégories Cadres des niveaux 7A, 7B et 8 percevront une indemnité forfaitaire de 50 euros bruts par week-end.

Article 2 : Indemnisation des Astreintes jours fériés non travaillés des cadres de niveau 7A, 7 B et 8

En contrepartie de l'astreinte d'un jour férié, où le magasin est fermé au public, les salariés de catégories cadres des niveaux 7A, 7B et 8 percevront une indemnité forfaitaire de 25 euros bruts.

DISPOSITIONS ADDITIONNELLES

TITRE 63 : SANS OBJET

TITRE 64 : SUIVI DE LA MISE EN ŒUVRE DE L'ACCORD

Afin d'assurer la bonne mise en œuvre des accords dans le temps les parties signataires conviennent d'instituer une « commission nationale de suivi » unique chargée d'examiner tout problème d'interprétation ou d'application des accords d'entreprise Carrefour du 31 mars 1999 et Continent France du 4 décembre 2000 et de leurs avenants.

Article 1 : Composition de la commission

La commission de suivi se réunira à l'initiative de la Direction, deux fois d'ici le 31 décembre 2008.

Le thème de cette commission portera sur :

- les classifications
- les seniors

Les modalités d'organisation, ainsi que la prise en charge des absences nécessitées par l'assistance à ces réunions seront traitées conformément aux dispositions de l'accord de droit syndical du 15 janvier 2007, dans les mêmes conditions que les réunions de réflexions (chapitre 3.03 de l'accord de droit syndical).

Article 4 : bilan de la réduction du temps de travail

La Direction établira chaque année un bilan de la réduction du temps de travail comportant des données relatives à son incidence sur :

Le nombre et la nature des emplois créés ou préservés ainsi que les perspectives en ce domaine, et notamment les objectifs en termes d'emploi pour l'année suivante ;

- L'application de la modulation ;
- L'égalité professionnelle entre hommes et femmes ;
- Le travail à temps partiel ;
- La rémunération des salariés, y compris des nouveaux embauchés ;
- La formation.

Le bilan ainsi établi est transmis à l'ensemble des délégués syndicaux de Groupe, et présenté aux Comités centraux d'entreprise et à chaque Comité d'établissement.

TITRE 65 : CLASSIFICATION DES EMPLOIS

PREAMBULE

La mise en place de la nouvelle classification professionnelle répond à l'évolution de l'environnement et plus particulièrement à celle des métiers, rendue nécessaire par la mobilité des attentes des clients.

Cette classification professionnelle s'inscrit dans la démarche initiée par l'accord de branche du 30 mai 1997 tout en prenant en compte les spécificités de Carrefour.

Les partenaires sociaux signataires ont voulu construire une classification objective et claire, adaptable dans le temps, favorable au développement des salariés et stimulant la promotion interne.

Pour parvenir à ces objectifs, les partenaires sociaux, réunis au sein d'un groupe de réflexion paritaire spécialement constitué, ont procédé à l'analyse de toutes les fonctions recensées dans l'entreprise, et ont ensuite examiné chaque fonction à la lumière des critères de classification retenus par la profession. L'application de cette méthode pourra intervenir dans le futur, en cas d'évolution significative d'une fonction ou en cas de création d'une nouvelle fonction.

Les parties signataires conviennent que le classement des activités en neuf niveaux et par filières professionnelles permet une bonne lisibilité de l'ensemble et fait bien apparaître les évolutions professionnelles possibles, verticales ou transversales.

Elles conviennent également que le passage d'une filière à l'autre ainsi que la promotion au niveau supérieur dans la filière supposent la satisfaction de deux exigences : la vacance d'un poste et l'aptitude du salarié à occuper ce poste.

Dans ce cadre, afin de susciter éventuellement des candidatures parmi le personnel de l'établissement, la Direction fera connaître au personnel, chaque fois qu'il sera possible, les postes à pourvoir par voie de notes de service ou par voie d'affichage.

Le développement des aptitudes passe notamment par un investissement individuel et par l'accès à des formations. Carrefour s'engage, comme développé au Titre 28 du présent accord, à mettre à disposition du personnel des moyens de formation renforcés et à en faciliter l'accès.

Article 1 : Méthodologie utilisée

1.1 Critères de classification

La classification de chaque fonction se fonde sur la technique des critères classants par la mise en œuvre de cinq critères qui se cumulent et se conjuguent :

Connaissances : ce critère mesure la somme des connaissances nécessaires pour exercer la fonction et en avoir la maîtrise.

Aptitude : elle mesure la capacité à réagir et à agir face aux situations rencontrées dans l'exercice de la fonction.

Relations : exigences de contact avec les acteurs internes de l'entreprise (collègues de travail, représentants du personnel) ou les acteurs externes à celle-ci (clients, fournisseurs, organismes extérieurs...).

Responsabilité : fait d'apporter dans l'exercice de la fonction une contribution aux performances de l'entreprise par des actions internes ou des actions externes (clients, fournisseurs...).

Autonomie : faculté d'effectuer des choix sur les actions et les moyens à mettre en œuvre pour l'exercice de l'activité en vue de réalisation d'objectifs.

1.2 Niveaux de classification

Les niveaux de classifications au nombre de neuf sont déterminés en fonction des critères classants définis à l'article 1er et schématiquement résumés ci-après :

Niveau 1 : exécution de travaux simples ne nécessitant pas de connaissances préalables particulières.

Niveau 2 : exécution de travaux impliquant un savoir-faire et la responsabilité d'appliquer des directives précises.

Niveau 3 : exécution de travaux qualifiés avec une part d'autonomie nécessitant une maîtrise professionnelle.

Niveau 4 : exécution de travaux hautement qualifiés avec la possibilité sous la responsabilité d'un supérieur hiérarchique de conduire des travaux d'exécution.

Niveau 5 : participation à la définition des programmes de travail et à la réalisation des objectifs de l'établissement.

Niveau 6 : élaboration des programmes de travail et choix des méthodes et procédés à partir d'objectifs et de moyens définis.

Niveau 7 : participation à l'élaboration des objectifs et à la réalisation de ceux-ci dans son unité (établissement, service).

Niveau 8 : responsabilité du choix des moyens et de la réalisation des objectifs.

Niveau 9 : participation à la définition de la politique de l'entreprise.

La filière employés et ouvriers s'étend du niveau 1 au niveau 4

La filière techniciens et agents de maîtrise comprend les niveaux 5 et 6 .

La filière cadres s'étend du niveau 7 au niveau 9

Le système permet :

- la promotion au niveau supérieur dans la filière.
- Le passage d'une filière à l'autre.

Le salarié est classé par rapport à la fonction occupée dans l'entreprise : pour tenir compte de la période d'accueil prévue à l'article 3 ci-après, les salariés des niveaux I à IV bénéficient d'un salaire minimum comportant deux échelons (A débutant, B confirmé).

Article 2 : Poly Activité et emplois multiples

La poly activité est caractérisée par l'exécution habituelle par un même salarié de :

plusieurs fonctions de nature différente au sein d'un même secteur d'activité ou dans le cadre d'une même spécialité.

Dans le cas où le salarié est appelé à assurer de façon habituelle des fonctions de niveaux différents comportant des salaires différents, la rémunération de l'intéressé est calculée de la façon suivante :

Si le salarié est occupé dans la fonction la mieux rémunérée au moins 40 % du temps (ce calcul étant effectué par semaine), il perçoit le salaire correspondant à cette fonction ; dans le cas contraire, chaque heure de travail est rémunérée au tarif du niveau correspondant au travail effectué.

l'ensemble des travaux au sein d'un même secteur d'activité ou dans le cadre d'une même spécialité : dans ce cas, la poly-activité se matérialise par le classement dans le niveau adéquat après analyse complète de la fonction en utilisant la méthode de classification - en retenant pour chaque critère classant la note la plus élevée - lorsque les différentes fonctions repères tenues habituellement par le même salarié sont situées dans le même niveau.

Article 3 : Période d'accueil dans la fonction

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

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

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

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

Article 4 : Création de nouvelles fonctions

4-1 : Dans la filière «Vente»

du point II « Classification des emplois » du Titre 65 des accords d'entreprise Carrefour sont créées :

- la fonction d'« Assistant(e) de fabrication », classée Niveau II (échelons A, B et C)
- la fonction d'« Assistant(e) spécialisé de vente », classée Niveau II (échelons A, B et C)

Les salariés occupant depuis 18 mois un emploi d'Assistant spécialisé de vente ou d'Assistant de fabrication bénéficieront d'une évolution au niveau II, échelon C.

Les dispositions du présent article sont applicables au 1er octobre 2005.

4-2 : Dans la filière «Service après-vente»

du point II « Classification des emplois » du Titre 65 des accords d'entreprise Carrefour est créée :

- la fonction d'Animateur technique de l'antenne SAV / Magasin, classée Niveau IV, (échelons A et B).

Les dispositions du présent article sont applicables au 1er octobre 2005.

Article 5 : Création d'un échelon supplémentaire

Dans la filière «Vente» du point II « Classification des emplois » du Titre 65 des accords d'entreprise Carrefour, est créé :

- un échelon supplémentaire « C » au Niveau IV de l'emploi animateur de vente, dans les conditions suivantes :

A – Définition de la fonction

Lorsqu'un salarié classé au niveau IV B depuis au moins 1 an a pu, dans le cadre de ses attributions, démontrer sur l'ensemble des tâches de son niveau une capacité supérieure au niveau d'exigence et est occupé à plus de 50 % de son temps (ce temps étant apprécié en moyenne sur l'année) à seconder et suppléer son supérieur hiérarchique, il peut être classé à l'échelon C du niveau IV et percevoir le salaire correspondant.

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

Les salariés concernés par le présent article sont soumis aux dispositions du point I relatif aux activités communes applicables à toutes les fonctions du Titre 65 des accords Carrefour et Continent.

Les salariés classés au niveau IV C bénéficient d'une partie variable mensuelle de rémunération.

B – Prime mensuelle Animateur de vente

La partie variable de la rémunération d'un montant maximum de 60 euros est calculée sur les résultats de chaque mois, elle est versée sur la paie du mois suivant le mois de référence. (Le paiement de la prime au titre du mois M est effectué sur le mois M+1).

Les critères retenus sont le chiffre d'affaires hors taxes et la marge commerciale issus du tableau de bord mensuel pour le ou les rayons d'affectation du salarié.

La méthodologie de calcul de la prime est la suivante :

- Si la prévision de chiffre d'affaires hors taxes du rayon d'affectation du salarié est atteinte en valeur, celui ci percevra une prime d'un montant brut de 30 € (trente euros).
- Si la prévision de marge commerciale du rayon d'affectation du salarié est atteinte en valeur, celui ci percevra une prime d'un montant brut de 30 € (trente euros).

Les montants de primes pour les salariés à temps complet peuvent être les suivants :

- 60 euros si les deux prévisions sont atteintes,
 - 30 euros, si une seule des prévisions est atteinte,
- Pas de prime si aucune des prévisions n'est atteinte.

Pour les salariés à temps partiel ces montants sont proratisés, par rapport à la base mensuelle contractuelle.

Si le salarié est affecté sur plusieurs rayons, le calcul s'effectuera de la façon suivante :

- Si la somme des prévisions de chiffre d'affaires hors taxes des rayons d'affectation du salarié est atteinte en valeur, celui ci percevra une prime d'un montant brut de 30 € (trente euros), pour une base temps complet.
- Si la somme des prévisions de marge commerciale des rayons d'affectation du salarié est atteinte en valeur, celui ci percevra une prime d'un montant brut de 30 € (trente euros), pour une base temps complet.

Cette prime variable ne rentre pas dans le salaire de référence des congés payés et des primes de vacances et de fin d'année.

Ce montant de prime sera revalorisé des augmentations générales de la grille de référence Carrefour, il ne sera pas revalorisé dans le cadre des augmentations liées à un rattrapage de grille.

C – Retenues en cas d'absence :

En cas d'absence pour maladie, maladie professionnelle, hospitalisation, absence non rémunérée, accident de trajet ou accident de travail, la partie variable de rémunération est minorée d'un trentième par journée d'absence.

Le calcul des primes variables et des retenues pour absences s'effectue sur le même mois civil (Ex : la prime de janvier payée fin février, est calculée sur les résultats du mois de Janvier et éventuellement minorée en fonction des absences du 1er au 31 janvier)

Les dispositions du présent article sont applicables au 1er octobre 2005.

CLASSIFICATION

I - ACTIVITES COMMUNES (applicables à toutes les fonctions)

Carrefour, de par son activité commerciale, est au service de ses clients.

Chaque salarié, par sa compétence, son attention, son amabilité et sa réactivité apporte le meilleur service possible. Il informe, renseigne et dirige efficacement ses interlocuteurs.

Professionnel, il respecte l'ensemble des norme, procédures et règles du métier qui lui ont été communiquées.

Accueillant, il conseille et informe le nouveau salarié dans ses premiers pas dans l'entreprise.

Respectueux de l'image de l'entreprise et de la collectivité, il assure la propreté, le rangement, l'entretien courant du matériel et de l'espace de travail qu'il est amené à utiliser.

Acteur, il participe à la lutte contre la démarque et à l'inventaire.

Attentif aux attentes et aux suggestions des clients, il informe sa hiérarchie et lui signale les éventuels dysfonctionnements.

Positif, il peut exceptionnellement être amené à mettre des produits en rayon ou aider le client lors de son passage en caisse (si cela ne constitue pas son activité principale).

II – CLASSEMENT DES EMPLOIS

Les fonctions sont décrites de manière non exhaustive. Elles comportent donc des activités non énumérées qui font néanmoins partie de l'exercice du métier.

Dans une filière déterminée, la fonction d'un niveau donné inclut l'exécution des tâches des fonctions des niveaux inférieurs.

CLASSIFICATION DES EMPLOIS DE LA CATEGORIE « EMPLOYES »

FILIERE « VENTE »

EQUIPIER(E) DE VENTE

NIVEAU : I

Approvisionne les rayons à partir d'opérations de manutention dans le respect de l'implantation, de la qualité des produits et de leur rotation :

- prend les marchandises sur le lieu de stockage et les apporte en rayon ;
- installe les produits ; effectue des opérations simples de montage ;
- réalise les opérations de nettoyage, de rangement des rayons et des zones de transit ;
- met en place l'étiquetage ;
- enlève et enregistre les marchandises non vendables ; trie les déchets ;
- effectue et saisit les comptages périodiques de stock ;
- garnit, conditionne, pèse et étiquette les produits.

ASSISTANT(E) DE VENTE

NIVEAU : II

Conseille et incite les clients dans leurs décisions d'achat en valorisant l'offre marchandise et l'image de l'entreprise grâce à une connaissance approfondie des produits :

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

ASSISTANT(E) SPECIALISE(E) DE VENTE

NIVEAU : II

Conseille et incite les clients dans leur décision d'achat en valorisant l'offre marchandise et l'image de l'entreprise grâce à une information plus personnalisée et une connaissance approfondie de produits complexes dans le domaine exclusif de la Parapharmacie.

- accueille les clients, identifie leurs besoins et les sert ;
- conseille le client sur le mode de conservation, de consommation ou d'utilisation du produit ;
- démontre ou explique les caractéristiques, et les avantages distinctifs des produits. Répond aux questions des clients ;
- enregistre et encaisse les ventes ;
- implante les produits et les met en scène sur le lieu de vente. Adapte l'approvisionnement au flux client ;
- effectue les auto contrôles d'hygiène, de sécurité, de qualité ; retire les produits non vendables ;
-
- La fonction du niveau II échelon C inclut l'exécution des tâches des fonctions et des échelons inférieurs.

ASSISTANT(E) DE FABRICATION

NIVEAU : II

Réalise un assemblage d'ingrédients ou une préparation qui nécessite de modifier la matière première, mais sans avoir besoin d'une formation technique diplômante du type CAP dans les domaines suivants exclusivement :

- boulangerie, viennoiserie, pâtisserie
- composition florale
- volaille traditionnelle
- pizza, rôtisserie, traiteur
- cafétéria
- poissonnerie

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

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

CONSEILLER(E) DE VENTE

NIVEAU : III

Développe la vente des produits par le contrôle de la qualité et leur mise en valeur ; facilite l'achat des clients et maîtrise la gestion des flux de marchandise :

- approvisionne les linéaires en magasin ;
- accueille, oriente, conseille les clients et propose les produits ;
- propose des actions de théâtralisation des marchandises ;
- suit l'évolution des sous-familles de produits et suggère des améliorations pour optimiser la présentation du rayon et développer les ventes ;
- suit les ventes, les stocks, la démarque et propose des quantités d'achat ;
- analyse les relevés de prix et propose des mesures correctives ;
- valide les commandes d'approvisionnement ; peut enregistrer et encaisser les ventes ;
- prépare et suit les commandes des clients. Traite tout retour de marchandise.

CONSEILLER(E) DE SERVICES FINANCIERS

NIVEAU : III

Présente, conseille et vend des produits et services financiers :

-
- accueille les clients. Recueille, analyse et suscite leurs besoins ;
- fait la promotion de l'ensemble des produits et services financiers ;
- propose et vend une solution conforme ou complémentaire au besoin du client ;
- effectue des opérations de gestion courante ;
- identifie, contrôle et saisit les éléments constitutifs du dossier client dans le respect du secret professionnel ;
- argumente le réexamen de certains dossiers auprès des services centraux ;
- installe, vérifie et gère son fond de caisse et son stock de documents.
- obtient des rendez-vous par téléphone ou par prospection en magasin.

| |
|---|
| VENDEUR(SE) DE PRODUITS ET SERVICE |
|---|

| |
|---------------------|
| NIVEAU : III |
|---------------------|

Vend des produits et services, identifiés par l'entreprise, dont la technicité et la complexité nécessitent une compétence professionnelle particulière et une écoute client importante :

- recherche systématiquement le contact avec les clients, identifie leurs besoins et propose la solution adaptée ou complémentaire ;
- démontre ou explique les caractéristiques, le fonctionnement et les avantages distinctifs des produits et services. Répond aux questions des clients ;
- prend et suit les commandes. Émet les documents nécessaires à la vente ;
- produit de nouvelles ventes en effectuant un suivi personnalisé des clients ;
- limite l'attente des clients et optimise la durée du contact commercial ;
- installe, met en valeur et en situation la marchandise en exposition. Contrôle l'étiquetage et l'information client ;
- se tient informé des caractéristiques techniques des produits et services à la vente.

| |
|--------------------------------------|
| TECHNICIEN(NE) DE FABRICATION |
|--------------------------------------|

| |
|---------------------|
| NIVEAU : III |
|---------------------|

Réalise des produits destinés à la vente, dans le respect de recettes, de méthodes et de critères de qualité définis par l'entreprise, le métier et la réglementation :

- fabrique, prépare ou transforme à partir de matières premières en veillant à la qualité et à la maîtrise des coûts de fabrication ;
- équilibre sa production en fonction du flux client et de la fraîcheur du produit. Participe à l'approvisionnement du rayon;
- tient à jour le cadencier de vente ou de préparation, détermine en conséquence la production prévisionnelle et gère le flux de matières premières et d'emballages ;
- vérifie que la qualité des matières premières réceptionnées est propre à la fabrication ; effectue des auto contrôles des produits et des environnements ; informe la hiérarchie des écarts constatés ;
- réalise les commandes particulières des clients ;
- peut conseiller le client sur la qualité et la composition des produits fabriqués et être amené à le servir.

| |
|----------------------------------|
| ANIMATEUR(TRICE) DE VENTE |
|----------------------------------|

| |
|--------------------|
| NIVEAU : IV |
|--------------------|

Sous la responsabilité de son supérieur hiérarchique, organise la vente de famille de produits :

- seconde ou supplée son supérieur hiérarchique en cas d'absence occasionnelle de celui-ci ;
- maîtrise les mécanismes de la gestion commerciale ;
- respecte et fait appliquer les bonnes pratiques du métier ;
- anime et coordonne le travail de l'équipe qui lui est confiée ;
- participe à la mise en rayon et à la vente des produits ;
- assure les travaux comportant une part d'initiative ;
- s'assure du respect du niveau d'exigence défini dans son service ;
- fait part à son responsable de suggestions d'amélioration de l'organisation du travail ou de développement des ventes.

FONCTIONS COMMUNES A TOUS LES SERVICES

EQUIPIER(E) DE SERVICE

NIVEAU : I

Réalise pour un service des travaux élémentaires ne nécessitant pas la maîtrise de techniques particulières :

- effectue des opérations simples d'entretien, de décoration, de sécurité, d'administration, de réception ou de service client ;
- maintient propres et en ordre le matériel courant, les locaux et l'environnement de l'établissement ;
- repère les dysfonctionnements ponctuels de matériel ou d'équipement ;
- aide un salarié qualifié.

ANIMATEUR(TRICE) DE SERVICE

NIVEAU : IV

Sous la responsabilité de son supérieur hiérarchique, effectue les activités propres à un service dont il coordonne le fonctionnement :

- seconde ou supplée son supérieur hiérarchique en cas d'absence occasionnelle de celui-ci ;
- anime et coordonne le travail de l'équipe qui lui est confiée ;
- assure les travaux comportant une part d'initiative ;
- s'assure du respect du niveau d'exigence défini dans son service ;
- fait part à son responsable de suggestions d'amélioration de l'organisation du travail ou de la qualité des prestations rendues ;
- s'assure de la qualité et de la conformité du matériel ou des procédures utilisées ;
- propose et active les mesures préventives du risque accident du travail.

FILIERE « CAISSES - ACCUEIL »

ASSISTANT(E) ACCUEIL

NIVEAU : II

Effectue les remboursements et les autres activités liées au service client dans le respect des normes d'accueil ; assure l'information associée à l'acte commercial :

- rembourse le client et assure la reprise des articles
- accueille, renseigne, oriente le client vers les différents services et gère leurs réclamations ;
- réceptionne, enregistre et restitue le matériel en retour service après vente ;
- prend les mesures pour faciliter le passage du client à l'accueil / au service après vente ;
- remet au client les échantillons et autres offres commerciales ;
- établit les factures, les garanties, documents SAV et tout autre document réglementaire ;
- occupe ponctuellement le poste d'hôtesse de caisse en cas de nécessité et exerce occasionnellement des activités annexes (standard relais, messages micro) ;
- installe, vérifie, gère son fond de caisse et restitue sa caisse.

ASSISTANT(E) DE CAISSE

NIVEAU : II

Effectue les opérations d'enregistrement, d'encaissement, de prélèvement et d'information associées à la vente des articles :

- enregistre les articles, encaisse les ventes et contrôle les moyens de paiement ;
- accueille, renseigne, oriente les clients et fait remonter les remarques et suggestions aux services compétents ;

- installe, vérifie, gère son fond de caisse et restitue sa caisse ;
- établit les factures, les garanties et tout autre document réglementaire ;
- assure la reprise, le tri, le rangement et le remboursement des articles en cas d'affectation ponctuelle ;
- exerce ponctuellement des activités annexes (arrière caisses, accueil, enquête client, animation, vérification de prix).

| | |
|--------------------------------------|---------------------|
| CONSEILLER(E) SERVICE CAISSES | NIVEAU : III |
|--------------------------------------|---------------------|

Coordonne l'activité d'une ligne de caisses :

- effectue les opérations d'ouverture, de clôture et d'administration de la ligne de caisses et des caisses périphériques ;
- accueille, informe le personnel de caisse et propose les horaires au Chef de service en fonction du plan de charge établi ;
- gère les litiges et prend toutes les mesures pour faciliter le passage du client en caisse ;
- contrôle le fonctionnement, la propreté et le rangement des caisses ; vérifie que les anomalies signalées ont été traitées ;
- contrôle et rappelle les règles et les procédures en vigueur dans le service ;
- effectue des contrôles spécifiques contribuant à la réduction de la démarque au passage en caisse et à l'accueil ;
- participe à l'accueil et à la formation des nouveaux embauchés.

FILIERE « ADMINISTRATIF »

| | |
|---|--------------------|
| ASSISTANT(E) ADMINISTRATIF & COMPTABLE | NIVEAU : II |
|---|--------------------|

Effectue les tâches courantes de traitement administratif et d'accueil :

- réceptionne, trie, classe, transmet et archive des documents ;
- saisit des données vérifiées dans le système d'information ;
- effectue des rapprochements, détecte et justifie les écarts courants ;
- réalise l'accueil téléphonique, la prise de messages et le transfert des communications dans le respect de la confidentialité ;
- accueille et oriente les visiteurs dans le cadre de sa fonction ;
- produit les correspondances type liées aux dossiers traités ;
- tient à jour les plannings ;
- transmet toute information nécessaire au bon déroulement de l'activité.

| | |
|--|---------------------|
| CONSEILLER(E) ADMINISTRATIF & COMPTABLE | NIVEAU : III |
|--|---------------------|

Effectue les tâches administratives et comptables :

- traduit en comptabilité les opérations commerciales et financières, les rapproche et les ventile ;
- justifie le solde et les mouvements des comptes des opérations comptables et financières dont il a la charge ;
- réceptionne, trie, classe, transmet et archive les documents ;
- saisit des données vérifiées dans le système d'information ;
- contrôle la fiabilité des enregistrements saisis ;
- effectue des rapprochements, détecte et justifie les écarts ; règle les litiges ;
- rédige les correspondances liées aux dossiers traités.

FILIERE « SECURITE »

ASSISTANT(E) SECURITE

NIVEAU : II

Prévient les risques et veille à la sécurité des personnes et des biens dans l'établissement et ses dépendances :

- surveille l'établissement et ses dépendances en effectuant des rondes, à l'aide de systèmes techniques de surveillance ou du PC incendie ;
- s'assure du bon fonctionnement des équipements de sécurité ;
- accueille, filtre, oriente les personnes internes et externes à l'entreprise ;
- détecte et appréhende les personnes en infraction ; fait appel aux services compétents ;
- prévient les risques, signale les anomalies et les dysfonctionnements aux services compétents ;
- gère les incidents ;
- assiste le personnel lors des transferts de fonds en interne ;
- participe au contrôle de la casse, des retours client et des réceptions de marchandises ;
- trie, contrôle et classe des documents administratifs.

CONSEILLER(E) SECURITE

NIVEAU : III

En plus des activités définies au niveau précédent, il assure régulièrement l'ensemble des formations internes liées à la sécurité ou à la prévention des risques pour lesquelles il est habilité :

- titulaire d'une attestation de formateur, il organise et assure l'ensemble des formations sécurité : cariste, Sauveteur Secouriste du Travail, incendie, hygiène et sécurité, démarque, gestes et postures, nouveaux embauchés, ... ;
- participe à la mise en place et au suivi des mesures de prévention liées au risque accident du travail
- assure le suivi de l'application des plans de prévention.

FILIERE « ENTRETIEN »

TECHNICIEN(NE) DE MAINTENANCE

NIVEAU : III

Assure le bon fonctionnement des équipements dans le cadre des priorités établies par le Chef de service pour un établissement :

- réalise les opérations de maintenance préventive et apporte les actions correctives ;
- réalise les opérations de dépannage ;
- opère les essais obligatoires sur les installations et équipements techniques ;
- détecte les risques de panne et procède à l'analyse des anomalies ;
- utilise des fournitures conformes aux normes de sécurité ;
- informe la hiérarchie des dysfonctionnements ;
- peut être amené à déclencher des interventions externes lorsque l'urgence le nécessite.

FILIERE « DECORATION»

CONSEILLER(E) ETALAGISTE

NIVEAU : III

Met en scène les produits dans le magasin en relais de la communication :

- met en valeur les produits en créant la mise en scène et l'ambiance dans le cadre du plan de communication ;
- échange des idées avec les autres services du magasin, propose des concepts et des moyens pour la mise en scène des produits ;
- applique et met à jour la signalétique produit et magasin ;
- veille à la bonne utilisation des supports de la mise en scène ;
- se tient informé des techniques et des tendances de mise en scène.

FILIERE « RECEPTION»

ASSISTANT(E) RECEPTION

NIVEAU : II

Décharge et contrôle les marchandises livrées :

- coordonne le positionnement des camions et assure la sécurité de circulation sur l'aire de réception ;
- décharge la marchandise et la met à disposition pour contrôle ;
- effectue les contrôles sur les colis et la marchandise ; respecte la chaîne du froid ;
- valide et transmet les documents de livraison;
- charge les retours de marchandises établis par les rayons ; établit les bons de transport ;
- gère le stock des supports de manutention et les espaces de réception ;
- range et trie les supports de conditionnement et de manutention sur l'aire de réception ;
- informe sa hiérarchie des anomalies constatées.

FILIERE « CENTRE-AUTO»

ASSISTANT(E) CENTRE-AUTO

NIVEAU : II

Réalise des interventions techniques simples sur les véhicules des :

- effectue les opérations liées au montage et à la réparation des pneumatiques ;
- réalise les vidanges et les changements de filtres ou joints associés ;
- change les plaquettes de frein ;
- installe les auto radios pré équipés ;
- effectue les contrôles préventifs de sécurité liés à la prestation ;
- peut conseiller le client sur les interventions de sécurité à réaliser, l'informe sur l'intervention effectuée et rappelle les services proposés par le centre auto.

TECHNICIEN(NE) CENTRE-AUTO

NIVEAU : III

Réalise des interventions nécessitant une technicité particulière sur les véhicules :

- effectue les réparations et les montages électriques et mécaniques ;
- explique au client le fonctionnement du produit installé ;

- effectue les contrôles préventifs de sécurité liés à la prestation ;
- conseille le client sur les interventions de sécurité à réaliser ; lui rappelle les services proposés par le centre auto.

FILIERE « SERVICE APRES-VENTE»

ASSISTANT(E) LIVRAISON

NIVEAU : II

Assure le chargement, la livraison et l'installation de marchandises à la clientèle à l'aide d'un véhicule léger qu'il conduit :

- charge son véhicule en fonction de sa tournée prévisionnelle de livraison ;
- transporte, déballe, installe et met en service le produit ; assure les raccordement sur les installations existantes ; reprend les éventuels retours client ;
- informe le client des caractéristiques de fonctionnement du produit ou de son entretien (selon ses connaissances) ;
- informe le client des services magasins et peut lui établir un devis simple ; effectue les encaissements et la rédaction de documents simples ;
- gère son stock de pièces détachées.

TECHNICIEN(E) SAV

NIVEAU : III

Identifie et diagnostique, dans sa spécialité, les causes de panne, répare les appareils électriques, électroniques ou électromécaniques des clients à leur domicile ou à l'atelier :

- détermine la solution de réparation à effectuer en recourant à une instrumentation électronique ou informatique ;
- établit un devis ; fait la demande de pièces ;
- effectue les réparations sur place ou en atelier conformément aux règles de sécurité et aux normes techniques ;
- nettoie, remonte et remballe si nécessaire les appareils après réparation et vérification de leur bonne marche ;
- rédige un compte-rendu de visite ; encaisse la prestation ;
- gère son stock de pièces détachées.

ANIMATEUR TECHNIQUE DE L'ANTENNE SAV / MAGASIN

NIVEAU : IV

Sous la responsabilité de son supérieur hiérarchique, effectue les activités propres à l'antenne SAV magasin, dont il coordonne le fonctionnement

- Accueille, prend en charge le client et constitue son dossier,
- Apporte aux clients toutes les précisions nécessaires sur le fonctionnement du produit et la bonne compréhension de la notice,
- Teste et effectue le diagnostic en direct ou en différé des produits rapportés par le client pour cause de non fonctionnement,
- Décide la prise en charge du produit et détermine son affectation vers le site approprié en fonction des procédures en vigueur,
- Est amené à effectuer des remises en état, des mises à jour informatiques ou des petites réparations ne nécessitant pas de changement de pièces,
- Anime et coordonne le travail de l'équipe qui lui est confiée dans le respect des directives de sa hiérarchie,

- S'assure du respect du niveau d'exigence de l'antenne SAV magasin, notamment en matière d'accueil clients et de démarque,
- Fait part à son responsable des suggestions pour l'amélioration de l'organisation du travail ou de la qualité de la prestation rendue sur l'antenne SAV magasin.

FILIERE « LOGISTIQUE »

ASSISTANT(E) ENTREPOT

NIVEAU : II

Contrôle en entrepôt le respect du cahier des charges par le prestataire :

- vérifie que les préparations effectuées par les prestataires à destination des magasins sont conformes aux bons de commandes ;
- contrôle le respect des procédures de réception par le prestataire ;
- contrôle si les livraisons ont été correctement effectuées auprès des réceptionnaires de magasin ;
- s'assure du respect des procédures de sécurité marchandise ;
- informe sa hiérarchie du déroulement de la prestation et le prestataire de toute anomalie constatée.
-

AGREUR

NIVEAU : II

Effectue des contrôles afin de vérifier que les marchandises, réceptionnées en entrepôt par le prestataire, respectent les normes de qualité :

- effectue les contrôles sur la qualité de la prestation, des produits et des emballages ;
- fait remonter l'information à la hiérarchie sur le déroulement de la prestation ;
- effectue des prélèvements sur les produits pour envoi au laboratoire et service technique ;
- maintient l'équipement du laboratoire en état de fonctionnement ;
- en cas de pénurie répartit la marchandise équitablement entre les magasins selon les règles préétablies ;
- informe le prestataire et l'acheteur des modifications de préparations et de livraisons en cas de pénurie ou de refus.

CONSEILLER(E) LOGISTIQUE ENTREPOT

NIVEAU : III

Émet les commandes et en suit l'exécution par les fournisseurs afin d'assurer l'approvisionnement d'un entrepôt :

- émet et suit les ordres d'approvisionnement pour les entrepôts à partir des commandes transmises par les magasins ;
- contrôle les stocks des entrepôts à l'aide des états de gestion quotidiens du système d'information ;
- relance les fournisseurs en cas de retard de livraison ;
- résout les problèmes d'approvisionnement et de réception à l'entrepôt avec les différents interlocuteurs ;
- commande les quantités de marchandises pour les opérations promotionnelles dans le respect des délais et du plan de charge.

CONSEILLER(E) LOGISTIQUE MAGASIN

NIVEAU : III

Collecte les commandes, les transmet et en suit l'exécution par les entrepôts afin d'assurer l'approvisionnement des magasins :

- centralise les commandes, les vérifie et les transmet aux entrepôts pour préparation. En cas de retard génère des commandes automatiques ;
- suit l'exécution des commandes par les prestataires en conformité avec les cahiers des charges ;
- renseigne les magasins sur les anomalies de livraison et/ou les nouveaux référencements ;

- prend toute mesure utile au respect des délais et des quantités souhaitées par les magasins à l'occasion des opérations promotionnelles.

FILIERE « INFORMATIQUE & TELEMARKETING »

ASSISTANT(E) CENTRE D'APPEL

NIVEAU : II

Dans son domaine d'activité, identifie les besoins des clients ou utilisateurs et leur apporte à distance une solution sur des matériels, produits ou services :

- saisit et enregistre sur le fichier approprié toute information, question ou demande selon la norme préétablie ;
- répond aux questions des correspondants à partir de réponses standards pour des problèmes identifiés ;
- transmet et oriente la demande au service compétent pour des problèmes plus spécifiques ;
- vérifie si les « appels ouverts » ont bien été clos ;
- propose ou promet des produits, services ou prestations complémentaires ;
- met à jour les bases de données utilisées afin d'améliorer la qualité de la prestation .

CONSEILLER INFORMATIQUE

NIVEAU : III

Assure la maintenance du serveur central et du réseau informatique :

- intervient sur le système à titre préventif ou en cas de dysfonctionnement et effectue les sauvegardes ;
- imprime les états et les met à disposition ;
- opère les vérifications selon la liste de contrôle ;
- répond aux demandes des utilisateurs ;
- attribue les différents niveaux d'accès selon les directives ;
- coordonne les interventions internes et externes sur les systèmes ;
- transmet toute information utile.

FILIERE « COMMERCE INTERNATIONAL »

ASSISTANT(E) TRANSIT

NIVEAU : II

Effectue diverses tâches administratives nécessitant des connaissances spécifiques au transport international :

- réceptionne, trie, classe, archive ou transmet les documents selon les procédures ;
- saisit des données exactes et vérifiées ;
- vérifie la fiabilité des enregistrements saisis, détecte et traite les écarts constatés ;
- prend les rendez-vous de livraison avec les entrepôts.

CONSEILLER COMMERCE INTERNATIONAL

NIVEAU : III

Effectue l'ensemble des tâches administratives relatives au commerce international nécessitant la maîtrise de langues étrangères :

- réceptionne, tri et classe les documents ;
- saisit les données nécessaires à l'ouverture des ordres et des lettres de crédit et le référentiel produits / fournisseurs ;

- met à jour et analyse les tableaux de suivi ;
- vérifie et valide les ordres et les lettres de crédit ;
- contrôle la cohérence des données saisies et la conformité des documents ;
- transmet les informations aux services concernés.

ENCADREMENT

MISSION COMMUNE

Chaque membre de l'encadrement a la mission de créer un environnement constructif pour les équipes afin de favoriser le professionnalisme et l'initiative dans l'exercice des métiers au service des clients dans le respect des objectifs économiques qui lui ont été définis. Son comportement doit être exemplaire.

CLASSIFICATION DES EMPLOIS DE LA CATEGORIE « AGENT DE MAITRISE »

| | |
|--------------------------------|-------------------|
| SECRETAIRE DE DIRECTION | NIVEAU : V |
|--------------------------------|-------------------|

Effectue le secrétariat du directeur et de l'équipe d'encadrement
organise l'accueil et l'information ciblée des collaborateurs, clients et partenaires de l'entreprise ;
supervise l'équipe placée sous sa responsabilité ;
coordonne les contacts avec les différents interlocuteurs internes et externes de l'équipe de direction ;
gère les approvisionnements des fournitures et matériels pour lesquels il (elle) a reçu délégation.

| | |
|---------------------|-------------------|
| INFIRMIER(E) | NIVEAU : V |
|---------------------|-------------------|

Participe à la prévention en matière d'hygiène, de santé et d'accident du travail.
Est habilité(e) à assurer les premiers soins.
organise le suivi médical du personnel et dispense les premiers soins aux clients et au personnel ;
organise les campagnes de prévention ;
coordonne les relations avec le CHS/CT, Médecine du Travail, CRAM, ... ;
exploite les bilans des actions engagées ; rédige les attestations ou déclarations administratives aux organismes sociaux.

CLASSIFICATION DES EMPLOIS DE LA CATEGORIE « CADRE »

VENTE

| | |
|---------------------------------|-----------------------|
| STAGIAIRE MANAGER METIER | NIVEAU : VII A |
|---------------------------------|-----------------------|

Fonction définie au Titre 55 du présent accord.

| | |
|-----------------------|-----------------------|
| MANAGER METIER | NIVEAU : VII B |
|-----------------------|-----------------------|

Met en place, organise et contrôle les ressources requises pour satisfaire les clients, développer les ventes et favoriser la progression de son équipe. S'appuie sur les fonctions transversales pour exercer sa mission.

met en place les outils et méthodes en vue de valoriser la puissance commerciale de l'enseigne ; s'appuie sur l'écoute, la disponibilité et le conseil pour vendre et assurer le service client ;

recrute, forme et motive son équipe ;

analyse les données mises à sa disposition ; établit les contacts utiles avec l'environnement pour renforcer la compétitivité et l'image ;

fixe des objectifs à ses collaborateurs, en suit la réalisation afin de développer le chiffre d'affaires et la rentabilité.

FONCTIONS D'APPUI

| | |
|--|----------------------|
| RESPONSABLE ALIMENTAIRE – RESPONSABLE NON ALIMENTAIRE – RESPONSABLE METIERS | NIVEAU : VIII |
|--|----------------------|

Développe les ventes :

coordonne l'activité des managers métier et la mise en œuvre des actions commerciales, s'appuie sur les fonctions transversales dans l'ensemble de son activité pour gagner en efficacité.

coordonne les actions destinées à développer les ventes et à accroître la qualité de service ;

oriente les décisions destinées au développement des performances et des compétences attendues des équipes commerciales ; facilite l'évolution professionnelle de chacun des managers métier ;

fait évoluer l'organisation du site en relation avec les fonctions transversales, afin de mettre en œuvre les concepts, produits et méthodes commerciales de l'entreprise ; facilite l'échange d'expériences ;

arbitre et suit les objectifs en vue de développer le chiffre d'affaires et la rentabilité des rayons.

| | |
|--|----------------------|
| RESPONSABLE CONTROLE DE GESTION | NIVEAU : VIII |
|--|----------------------|

Conseille l'encadrement dans l'anticipation et la mesure de l'impact économique et financier de ses décisions.

oriente les décisions de l'encadrement afin de concilier les objectifs de rentabilité et de qualité de service ;

propose et participe aux actions de formation permettant d'améliorer les compétences financières et économiques des collaborateurs du site ;

accompagne l'encadrement dans la mise en œuvre les meilleures pratiques financières et économiques ;

analyse et synthétise les informations, influence les décisions économiques et financières afin d'assurer les objectifs de rentabilité du site.

| | |
|------------------------------|----------------------|
| RESPONSABLE MARKETING | NIVEAU : VIII |
|------------------------------|----------------------|

Dynamise la relation entre le magasin et les clients en déployant les méthodes et outils marketing de l'entreprise.

S'appuie sur les fonctions transversales pour gagner en efficacité et développer la part de marché .

coordonne, relaye et propose des actions de marketing en vue de développer localement la part de marché ;

propose et met en place des actions de formation et d'accompagnement permettant l'appropriation des nouveaux concepts et méthodes marketing par les équipes ;

organise les actions marketing afin d'en optimiser l'impact ;

analyse et suit la performance économique des actions marketing afin de développer la rentabilité et le chiffre d'affaires.

| | |
|---|----------------------|
| RESPONSABLE ORGANISATION ET FLUX | NIVEAU : VIII |
|---|----------------------|

Pilote l'organisation du travail, les systèmes d'information et d'approvisionnement en rapport avec les flux clients. S'appuie sur les fonctions transversales pour gagner en efficacité.

définit et met en œuvre les ressources en vue de garantir la disponibilité permanente des marchandises en flux tendus tout en veillant à la satisfaction des besoins des clients ;

propose et participe aux actions de formation facilitant l'adaptation des collaborateurs aux nouvelles structures et méthodes de travail ;

gère l'interface entre les responsables de l'établissement, les fournisseurs et prestataires internes ou externes afin d'améliorer les processus de distribution et d'information ;

met en place les outils et méthodes d'organisation de l'entreprise pour utiliser au mieux les ressources de l'ensemble de l'établissement ;

assure le déploiement et le fonctionnement de la « Boucle complète ».

| | |
|--|----------------------|
| RESPONSABLE RESSOURCES HUMAINES | NIVEAU : VIII |
|--|----------------------|

Déploie la politique ressources humaines de l'entreprise. Conseille l'encadrement dans ses actions de management, recrutement, formation, communication, rémunération, gestion sociale. S'appuie sur les fonctions transversales pour gagner en efficacité.

anticipe et propose des plans d'actions ressources humaines afin de disposer des compétences nécessaires pour offrir aux clients le service attendu ;

oriente les actions ressources humaines afin de concilier les intérêts économiques de l'entreprise et les attentes des collaborateurs du magasin ;

conseille l'encadrement dans ses contacts et veille au respect de la réglementation sociale dans l'établissement ;

analyse l'évolution de la masse salariale pour aider l'encadrement à optimiser les ressources.

| | |
|------------------------------------|----------------------|
| RESPONSABLE SERVICE CAISSES | NIVEAU : VIII |
|------------------------------------|----------------------|

Manage son équipe et pilote le passage en caisses des clients en veillant à la qualité de l'accueil.

assure aux clients la fluidité du passage en caisses et la qualité de l'accueil ;

recrute, forme et motive son équipe ; met son expertise au service de ses collègues ;

recueille et transmet les informations clients aux équipes magasin ;

détermine et suit les performances de productivité de son équipe dans le respect des recommandations de l'entreprise.

SERVICES

| | |
|-------------------------------------|-----------------------|
| STAGIAIRE MANAGER DE SERVICE | NIVEAU : VII A |
|-------------------------------------|-----------------------|

Fonction définie au Titre 55 du présent accord.

| | |
|---------------------------|-----------------------|
| MANAGER DE SERVICE | NIVEAU : VII B |
|---------------------------|-----------------------|

Caisses

- Assiste le responsable en charge du service caisses ; participe au management et organise le passage en caisses des clients en veillant à la qualité de l'accueil et du service ;
- met en œuvre les méthodes et outils d'optimisation du passage en caisses et de la qualité de l'accueil ;
- organise, anime, forme, motive ;
- assure la liaison entre les équipes métier et le service clients ;
- renseigne et exploite les outils de gestion ; s'assure du bon fonctionnement du système de caisses.

Comptabilité

- Garantit la fiabilité des informations comptables et administratives ;
- met en œuvre les processus d'enregistrement des transactions et de traitement des informations correspondantes ;
- coordonne l'équipe placée sous sa responsabilité afin de produire le travail attendu et de développer les compétences ;
- participe à l'organisation et au suivi de la gestion administrative et comptable de l'établissement ;
- fournit les données sur les niveaux d'activité et de performance aux responsables pour analyse et exploitation.

Sécurité

- Assure la sécurité des personnes et des biens en cohérence avec l'image de l'entreprise ;
- met en place les moyens de protection des personnes et des biens du magasin dans le cadre de la politique de prévention définie par l'entreprise ;
- organise les actions de recrutement, de formation et de reconnaissance de son équipe et met son expertise au service de ses collègues ;
- s'intègre dans le tissu local pour prévenir les risques liés à l'environnement de l'établissement ;
- met en place et suit l'application des consignes et procédures de contrôle des flux actifs, hommes, marchandises et argent.

Technique

- Gère l'ensemble des opérations d'entretien des actifs du magasin ; met en place les équipements techniques référencés et propose des évolutions pour développer la performance .
- propose et met en place des plans d'actions permettant de maintenir et d'améliorer la sécurité et le confort du personnel et des clients ;
- recrute, forme, motive son équipe et met son expertise au service de ses collègues ;
- tient à jour l'inventaire des équipements et matériels du magasin ; conseille les utilisateurs ;
- coordonne des actions de prévention destinées à assurer la conservation des actifs ; applique les consignes d'achat nationales.

Décoration

- Met en œuvre sur le lieu de vente les actions nationales et locales de communication visuelle et de mise en scène, destinées à fidéliser les clients et à conquérir des parts de marché.
- met en place l'information et la communication afin de renforcer le confort du parcours client ;
- recrute, forme et motive son équipe ; met son expertise au service de ses collègues ;
- s'implique dans la recherche des pratiques innovantes afin de les proposer à son responsable ;
- met en valeur l'image institutionnelle de l'enseigne afin de contribuer au développement du chiffre d'affaires du magasin.

Réception

- Coordonne la répartition des flux marchandises, en assure le contrôle et informe l'encadrement du suivi logistique.
- organise les flux marchandises entrants et sortants ;
- recrute, forme et motive son équipe ;
- met en place les méthodes de distribution des marchandises définies par l'entreprise ;
- suit les objectifs de gestion afin de réduire les coûts et optimiser les gains.

Clients

- Propose, initie et coordonne un ensemble d'actions qui concourent au développement de la satisfaction des clients ; développe la fidélisation de la clientèle par la mise en place opérationnelle de la démarche Services Clients :
- crée un lien relationnel durable entre les clients et le magasin ;
- établit le diagnostic des points à améliorer ; propose les actions correctrices et assure le contrôle et le suivi des plans d'action ;
- recherche avec chaque manager la réponse adaptée aux attentes du client ;
- informe le client sur les services magasin mis à sa disposition ;
- développe l'écoute active des clients ;
- observe, recense et informe sur les services proposés par la concurrence.

Administratif

- Organise, coordonne et anime l'équipe administrative placée sous sa responsabilité. Assiste la Direction. Reçoit délégation pour réaliser des missions particulières :
- Tient le secrétariat des tâches d'intérêt général.
- Met en place les processus pertinents de communication et d'information. Suit l'application des procédures de fonctionnement courant de l'établissement.
- Entretient les relations utiles pour l'établissement avec l'environnement. Suit le règlement des litiges clients.
- Allège le travail de la Direction dans ses responsabilités par l'accueil, la gestion des plannings, le respect des délais, la correspondance, la synthèse de l'information interne et externe, l'organisation des réunions et déplacements,
- Produit les courriers, rapports, documents ... liés aux dossiers traités et en garantit la confidentialité.
- Forme et anime son équipe. Organise l'activité. Planifie et distribue les tâches. Contrôle et fait évoluer le niveau de performance de chacun.

Financier

- Met en place, organise et contrôle les ressources requises pour satisfaire les clients, développer les ventes et favoriser la progression de son équipe. S'appuie sur les fonctions transversales pour exercer sa mission :

- Met en place les outils et méthodes en vue de valoriser l'offre commerciale ; s'appuie sur l'accueil, l'écoute et la disponibilité, le professionnalisme et le conseil pour vendre et assurer le service client.
- Analyse les données (évolutions nombre de dossiers, décollecte, taux d'impayés, taux de transformation, ...) et met en œuvre les mesures adaptées au renforcement de l'image et au développement commercial (étude des dossiers de prêts, ...).
- Veille à l'attractivité du concept et au maintien des actifs propres au concept.
- Recrute, forme et manage son équipe ; développe la dynamique commerciale du service.
- Garantit la confidentialité et la sécurité, par l'application des procédures relatives à la sécurité des biens et des personnes et des règles déontologiques.
- Fixe des objectifs (qualitatifs et quantitatifs) à ses collaborateurs, en suit la réalisation afin de développer l'encours, atteindre les objectifs de vente et respecter les procédures de souscription garantant de la maîtrise du risque.

CLASSIFICATION DES EMPLOIS

ANNEXE

TABLEAUX DE CORRESPONDANCE

VENTE

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

CAISSES

| Emplois | Niveaux | Autres fonctions équivalentes |
|----------------------------|---------|--|
| Équipier de service | I | Relevé de prix Pointage catalogues Recherche de prix (exclusivement) Emballage cadeaux Emballage achats |
| Assistant accueil | II | Points accueil/information |
| Assistant de caisse | II | |
| Conseiller service caisses | III | |
| Animateur de service | IV | |

ADMINISTRATIF

| Emplois | Niveaux | Autres fonctions équivalentes |
|--------------------------------------|---------|---|
| Équipier de service | I | |
| Assistant administratif & comptable | II | Hôte(sse) d'accueil téléphonique, SAV Pôle administratif réception Pôle administratif Pôle intégration de commandes |
| Conseiller administratif & comptable | III | |
| Animateur de service | IV | |

SECURITE

| Emplois | Niveaux | Autres fonctions équivalentes |
|----------------------|---------|--|
| Équipier de service | I | Garçon de chariot Veilleur de nuit Gardien |
| Assistant sécurité | II | Pompier |
| Conseiller sécurité | III | |
| Animateur de service | IV | |

ENTRETIEN

| Emplois | Niveaux | Autres fonctions équivalentes |
|---------------------------|---------|--|
| Équipier de service | I | Personnel de nettoyage Aide technicien de maintenance |
| | II | |
| Technicien de maintenance | III | |
| Animateur de service | IV | |

DECORATION

| Emplois | Niveaux | Autres fonctions équivalentes |
|-----------------------|---------|-------------------------------|
| Équipier de service | I | Etiquettiste |
| | | |
| Conseiller étalagiste | III | |
| Animateur de service | IV | |

RECEPTION

| Emplois | Niveaux | Autres fonctions équivalentes |
|----------------------|---------|-------------------------------|
| Équipier de service | I | Contrôleur détail |
| Assistant réception | II | Réceptionnaire |
| | III | |
| Animateur de service | IV | |

SERVICE APRES VENTE

| Emplois | Niveaux | Autres fonctions équivalentes |
|----------------------|---------|-------------------------------|
| Équipier de service | I | |
| Assistant livraison | II | |
| Technicien SAV | III | |
| Animateur de service | IV | |

CENTRE AUTO

| Emplois | Niveaux | Autres fonctions équivalentes |
|------------------------|---------|-------------------------------|
| Équipier de service | I | |
| Assistant centre auto | II | |
| Technicien centre auto | III | |
| Animateur de service | IV | |

LOGISTIQUE

| Emplois | Niveaux | Autres fonctions équivalentes |
|---------------------|---------|-------------------------------|
| Équipier de service | I | Gestionnaire de fichier |
| Assistant entrepôt | II | |
| Agréeur | II | |
| Conseiller | III | |

| | | |
|-------------------------------------|-----|--|
| logistique entrepôt | | |
| Conseiller logistique magasin | III | |
| Animateur de service | IV | |

INFORMATIQUE & TELEMARKETING

| Emplois | Niveaux | Autres fonctions équivalentes |
|------------------------------|---------|-------------------------------|
| Équipier de service | I | |
| Assistant centre d'appels | II | |
| Conseiller informatique | III | |
| Animateur de service | IV | |

COMMERCE INTERNATIONAL

| Emplois | Niveaux | Autres fonctions équivalentes |
|---|---------|-------------------------------|
| Équipier de service | I | |
| Assistant transit | II | |
| Conseiller commerce international | III | |
| Animateur de service | IV | |

TITRE 66 : DISPOSITIONS FINALES

L'accord d'entreprise Carrefour du 31 mars 1999 et l'accord d'entreprise ainsi que ses différents avenants peuvent faire l'objet :

1 – d'une révision à tout moment jugé opportun par les parties dans les conditions prévues par la loi et notamment celles prévues par l'article L 132-7 du Code du travail. Ainsi, le droit de révision est réservé aux signataires de l'accord initial. L'avenant de révision peut n'être signé que par une seule des organisations syndicales signataires ou adhérentes de l'accord initial.

2 – d'une dénonciation dans les conditions prévues par la loi et notamment celles prévues par l'article L 132-8 du Code du travail.

Article 3 : Publicité

Le présent accord a été soumis pour avis aux Comités Centraux d'Entreprise ainsi qu'aux Comités d'Etablissement concernés.

Il sera déposé en cinq exemplaires à la diligence de la société CARREFOUR France auprès de la Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle de l'ESSONNE.

ANNEXE REGIMES DE PREVOYANCE

ACCORDS INTERENTREPRISES du 6 mars 2003

- Commission Prévoyance
- régime de prévoyance maladie – chirurgie - maternité
- régime de prévoyance Incapacité – invalidité – décès catégorie employés-ouvriers
- régime de prévoyance Incapacité – invalidité – décès catégorie agents de maîtrise
- régime de prévoyance Incapacité – invalidité – décès catégorie cadre

ACCORD INTER ENTREPRISES COMMISSION

« PREVOYANCE »

ARTICLE UN : COMMISSION « PREVOYANCE »

Afin d'assurer une bonne information et un bon suivi des Régimes de Prévoyance dont bénéficient les salariés relevant des sociétés entrant dans le champ d'application du présent accord, les parties signataires conviennent de créer une Commission appelée « Commission Prévoyance ».

Elle sera informée du rapport annuel de l'assureur et étudiera les éventuelles modifications envisagées concernant les garanties et/ou les taux de cotisations.

Cette Commission sera composée de 4 représentants de chaque organisation syndicale ainsi que 4 représentants de la Direction.

Les membres de ces délégations devront appartenir à l'une des Sociétés entrant dans le champ d'application du présent accord.

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

ARTICLE DEUX : CHAMP D'APPLICATION

Relèvent du champ d'application du présent accord, les Sociétés CARREFOUR ; CARREFOUR HYPERMARCHES France ; SOGARA France ; CARCOOP France ; GML France ; SODISOR ; CARREFOUR Marchandises Internationales ; CARREFOUR Management ; CARREFOUR EUROPE ; CARREFOUR Formation Hypermarchés France ; S.N.E. ; S.N.E.C. ; S.E.C. ; CONTINENT France ; S.N.S. ; CONTINENT 2001 (à l'exception des établissements suivant appartenant à la Société Continent 2001 : Château-Thierry, Epernay, Montereau, Sens Voulx, La Chapelle Saint Luc, Laon).

ARTICLE TROIS : DATE D'APPLICATION

Les dispositions du présent accord s'appliquent à compter du 1er avril 2003.

ARTICLE QUATRE : PUBLICITE

Le présent accord a été soumis pour avis aux Comités centraux d'entreprise et Comités d'entreprise concernés.

Il sera déposé, à la diligence de la Direction, en cinq exemplaires auprès de la Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle de l'Essonne (Evry) et en un exemplaire au greffe du Conseil de Prud'hommes d'Evry.

ACCORD INTER ENTREPRISES REGIME DE PREVOYANCE « MALADIE-CHIRURGIE-MATERNITE »

ARTICLE UN : REGIME DE PREVOYANCE « MALADIE-CHIRURGIE-MATERNITE »

Article 1 : adhésion

Les présentes dispositions concernent l'ensemble des salariés des Sociétés entrant dans le champ d'application du présent accord après 3 mois de présence.

Il a pour objet l'adhésion de l'ensemble du personnel sur la base des contrats de couverture collective.

Article 2 : cotisations

2.1 Taux, assiette, répartition des cotisations

Les cotisations servant au financement du contrat de garanties collectives contre le risque « maladie – chirurgie - maternité » seront prises en charge par l'entreprise et les salariés dans les conditions suivantes :

| Part salariale | Part patronale | TOTAL |
|------------------|------------------|------------------|
| 1,37% sur P.S.S. | 1,43% sur P.S.S. | 2,80% sur P.S.S. |

P.S.S. : plafond de la Sécurité Sociale

2.2 Caractère obligatoire du système de garanties

L'adhésion au régime de prévoyance « Maladie – Chirurgie – Maternité » résulte de la stipulation pour autrui effectuée par l'employeur auprès de l'organisme assureur, conformément au Livre IX titre premier du Code de la Sécurité Sociale.

Elle est obligatoire et résulte de la signature du présent accord par les Organisations syndicales représentatives.

Elle s'impose donc dans les relations individuelles de travail et les salariés concernés ne peuvent s'opposer au précompte de leur quote-part de cotisations.

2.3 Compte de résultat

Des comptes relatifs au fonctionnement du présent régime sont établis chaque année par les organismes assureurs. Les résultats sont techniquement consolidés avec les résultats afférents aux anciens salariés qui continuent de bénéficier des couvertures prévues dans cet accord.

2.4 Evolution ultérieure de la cotisation

Il est expressément convenu que l'obligation de l'entreprise se limite au seul paiement des cotisations rappelées ci-dessus pour leur montant et taux arrêtés à cette date.

Par conséquent, en cas d'augmentation des cotisations due notamment à un changement de législation ou à une dégradation des résultats, l'obligation des Sociétés entrant dans le champ d'application du présent accord sera limitée au paiement de la cotisation définie ci-dessus.

Toute augmentation de cotisation fera l'objet d'une nouvelle négociation et d'un avenant au présent accord.

A défaut d'accord, ou dans l'attente de sa signature, les prestations seront réexaminées, en concertation avec la Commission « Prévoyance », de telle sorte que le budget de cotisations défini ci-dessus suffise au financement du système de garanties.

Article 3 : obligation d'information

3.1 Information individuelle

En leur qualité de souscripteur, les Sociétés entrant dans le champ d'application du présent accord remettront à chaque salarié, ainsi qu'à tout nouvel embauché, une notice d'information détaillée résumant notamment les garanties et leurs modalités d'application.

Les salariés des Sociétés entrant dans le champ d'application du présent accord seront informés préalablement et individuellement selon la même méthode, de toute modification des garanties.

3.2 Information collective

Conformément à la loi, les Comités Centraux d'Entreprise et Comités d'Entreprise concernés seront informés et consultés préalablement à toute modification des garanties de prévoyance.

En outre, chaque année, les Comités centraux d'Entreprise et Comités d'Entreprise concernés pourront avoir connaissance du rapport annuel de l'assureur sur les comptes de la convention d'assurance.

Article 4 : durée

L'accord pourra être modifié selon le dispositif prévu à l'article L 132-7 du Code du travail. Il pourra également être dénoncé à tout moment, soit par la Direction de l'entreprise, soit par l'ensemble des Organisations syndicales signataires.

La dénonciation sera régie par les articles L 132-8 et suivants du Code du travail.

Le préavis de dénonciation est fixé à trois mois. En tout état de cause, et sauf accord contraire des parties, y compris de l'organisme assureur, la dénonciation ne pourra avoir d'effet qu'à l'échéance de la convention d'assurance collective.

La résiliation du contrat par l'organisme assureur emportera de plein droit caducité du présent accord par disparition de son objet.

ARTICLE DEUX : CHAMP D'APPLICATION

Relèvent du champ d'application du présent accord, les Sociétés CARREFOUR ; CARREFOUR HYPERMARCHES France ; SOGARA France ; CARCOOP France ; GML France ; SODISOR ; CARREFOUR Marchandises Internationales ; CARREFOUR Management ; CARREFOUR EUROPE ; CARREFOUR Formation Hypermarchés France ; S.N.E. ; S.N.E.C. ; S.E.C. ; CONTINENT France ; S.N.S. ; CONTINENT 2001 (à l'exception des établissements suivant appartenant à la Société Continent 2001 : Château-Thierry, Epernay, Montereau, Sens Voulx, La Chapelle Saint Luc, Laon).

ARTICLE TROIS : DATE D'APPLICATION

Les dispositions du présent accord s'appliquent à compter du 1er avril 2003.

ARTICLE QUATRE : PUBLICITE

Le présent accord a été soumis pour avis aux Comités centraux d'entreprise et Comités d'entreprise concernés.

Il sera déposé, à la diligence de la Direction, en cinq exemplaires auprès de la Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle de l'Essonne (Evry) et en un exemplaire au greffe du Conseil de Prud'hommes d'Evry.

**ACCORD INTER ENTREPRISES REGIME DE PREVOYANCE
« INCAPACITE-INVALIDITE- DECES » CATEGORIE EMPLOYES-
OUVRIERS**

ARTICLE UN : REGIME DE PREVOYANCE « INCAPACITE-INVALIDITE-DECES »

1.1 : adhésion

Les présentes dispositions concernent l'ensemble des salariés appartenant à la catégorie EMPLOYES-OUVRIERS des Sociétés entrant dans le champ d'application du présent accord, sans condition d'ancienneté.

Il a pour objet l'adhésion de l'ensemble du personnel sur la base du contrat de couverture collective.

1.2 : cotisations

1.2.1 Taux, assiette, répartition des cotisations

A compter du 1er avril 2003 :

Les cotisations servant au financement du contrat INCAPACITE-INVALIDITE-DECES seront prises en charge par l'entreprise et les salariés dans les conditions suivantes :

| Part salariale | Part patronale | TOTAL |
|------------------------------------|------------------------------------|-----------------------------------|
| 0,41% sur la totalité du salaire * | 0,68% sur la totalité du salaire * | 1,09% sur la totalité du salaire* |

* : limité à 4 fois le plafond annuel Sécurité sociale

A compter du 1er janvier 2004 :

Les cotisations servant au financement du contrat INCAPACITE-INVALIDITE-DECES seront prises en charge par l'entreprise et les salariés dans les conditions suivantes :

| Part salariale | Part patronale | TOTAL |
|------------------------------------|------------------------------------|-----------------------------------|
| 0,51% sur la totalité du salaire * | 0,73% sur la totalité du salaire * | 1,24% sur la totalité du salaire* |

* : limité à 4 fois le plafond annuel Sécurité sociale

A compter du 1er janvier 2005 :

Les cotisations servant au financement du contrat INCAPACITE-INVALIDITE-DECES seront prises en charge par l'entreprise et les salariés dans les conditions suivantes :

| Part salariale | Part patronale | TOTAL |
|------------------------------------|------------------------------------|-----------------------------------|
| 0,61% sur la totalité du salaire * | 0,78% sur la totalité du salaire * | 1,39% sur la totalité du salaire* |

* : limité à 4 fois le plafond annuel Sécurité sociale

1.2.2 Caractère obligatoire du système de garanties

L'adhésion au régime de prévoyance « Incapacité-Invalidité-Décès » résulte de la stipulation pour autrui effectuée par l'employeur auprès de l'organisme assureur, conformément au Livre IX titre premier du code de la Sécurité Sociale.

Elle est obligatoire et résulte de la signature du présent accord par les organisations syndicales représentatives.

Elle s'impose donc dans les relations individuelles de travail et les salariés concernés ne peuvent s'opposer au précompte de leur quote-part de cotisations.

1.2.3 Compte de résultat

Les comptes relatifs au fonctionnement des régimes de prévoyance sont établis chaque année par les organismes assureurs. Le déficit annuel éventuel du présent régime pourra, le cas échéant, être compensé pour tout ou partie, par l'excédent constaté au titre du régime INCAPACITE-INVALIDITE-DECES concernant le personnel « Agents de Maîtrise » et au titre du régime INCAPACITE-INVALIDITE-DECES concernant le personnel « Cadres ».

1.2.4 Evolution ultérieure de la cotisation

Il est expressément convenu que l'obligation de l'entreprise se limite au seul paiement des cotisations rappelées ci-dessus pour leurs montant et taux arrêtés à cette date.

Par conséquent, en cas d'augmentation des cotisations due notamment à un changement de législation ou à une dégradation des résultats, l'obligation des Sociétés relevant du présent accord sera limitée au paiement de la cotisation définie ci-dessus.

Toute augmentation de cotisation fera l'objet d'une nouvelle négociation et d'un avenant au présent accord.

A défaut d'accord, ou dans l'attente de sa signature, les prestations seront réexaminées, en concertation avec la Commission « Prévoyance », de telle sorte que le budget de cotisations défini ci-dessus suffise au financement du système de garanties.

1. 3 : obligation d'information

1.3.1 Information individuelle

En leur qualité de souscripteur, les Sociétés entrant dans le champ d'application du présent accord remettront à chaque salarié, ainsi qu'à tout nouvel embauché, une notice d'information détaillée résumant notamment les garanties et leurs modalités d'application.

Les salariés des Sociétés entrant dans le champ d'application du présent accord seront informés préalablement et individuellement selon la même méthode, de toute modification des garanties.

1.3.2 Information collective

Conformément à la loi, les Comités Centraux d'Entreprise et Comités d'Entreprise concernés seront informés et consultés préalablement à toute modification des garanties de prévoyance.

En outre, chaque année, les Comités centraux d'Entreprise et Comités d'Entreprise concernés pourront avoir connaissance du rapport annuel de l'assureur sur les comptes de la convention d'assurance.

1.4 : durée

L'accord pourra être modifié selon le dispositif prévu à l'article L 132-7 du Code du Travail. Il pourra également être dénoncé à tout moment, soit par la Direction de l'Entreprise, soit par l'ensemble des organisations syndicales signataires.

La dénonciation sera régie par les articles L 132-8 et suivants du Code du Travail.

Le préavis de dénonciation est fixé à trois mois. En tout état de cause, et sauf accord contraire des parties, y compris de l'organisme assureur, la dénonciation ne pourra avoir d'effet qu'à l'échéance de la convention d'assurance collective.

La résiliation par l'organisme assureur du contrat emportera de plein droit caducité du présent accord par disparition de son objet.

Conformément à l'article L 912-3 du Code de Sécurité sociale, en cas de changement d'organisme assureur, les rentes en cours de service continueront d'être revalorisées selon le même mode que le contrat précédent. Les garanties DECES seront également maintenues au profit de personnes bénéficiant des prestations INCAPACITE-INVALIDITE à la date d'effet de la résiliation du contrat d'assurance.

Dans ce cas, la revalorisation des bases de calcul des différentes prestations relatives à la couverture du risque DECES est au moins égale à celle déterminée par le contrat de l'organisme assureur qui a fait l'objet d'une résiliation.

ARTICLE UN bis : REGIME DE PREVOYANCE « INCAPACITE-INVALIDITE-DECES » - Mesures transitoires

Les salariés en état d'incapacité ou d'invalidité au jour de l'entrée en vigueur du régime continueront à bénéficier des prestations garanties par le régime en vigueur lors de leur arrêt de travail.

Ils seront couverts pour le décès selon leur situation :

Rupture du contrat de travail : application de la couverture décès garantie par le régime en vigueur lors de leur arrêt de travail.

Sous contrat de travail : application de la couverture décès garantie par le nouveau régime, sous déduction, le cas échéant, des prestations versées au titre du régime en vigueur lors de leur arrêt de travail.

ARTICLE UN ter : COTISATIONS - Mesure transitoire

Concernant les Sociétés CONTINENT France, S.N.S. et CONTINENT 2001 (à l'exception des établissements suivant appartenant à la Société Continent 2001 : Château-Thierry, Epernay, Montereau, Sens Voulx, La Chapelle Saint Luc, Laon), les taux de cotisations applicables pour la période 1er avril 2003 – 30 juin 2003 (second trimestre 2003), seront exceptionnellement les suivants :

| Part salariale | Part patronale | TOTAL |
|------------------------------------|------------------------------------|-----------------------------------|
| 0,14% sur la totalité du salaire * | 0,34% sur la totalité du salaire * | 0,48% sur la totalité du salaire* |

* : limité à 4 fois le plafond annuel Sécurité sociale

ARTICLE DEUX : CHAMP D'APPLICATION

Relèvent du champ d'application du présent accord, les Sociétés CARREFOUR ; CARREFOUR HYPERMARCHES France ; SOGARA France ; CARCOOP France ; GML France ; SODISOR ; CARREFOUR Marchandises Internationales ; CARREFOUR Management ; CARREFOUR EUROPE ; CARREFOUR Formation Hypermarchés France ; S.N.E. ; S.N.E.C. ; S.E.C. ; CONTINENT France ; S.N.S. ; CONTINENT 2001 (à l'exception des établissements suivant appartenant à la Société Continent 2001 : Château-Thierry, Epernay, Montereau, Sens Voulx, La Chapelle Saint Luc, Laon).

ARTICLE TROIS : PUBLICITE

Les dispositions du présent accord s'appliquent à compter du 1er avril 2003.

ARTICLE QUATRE : DISPOSITIONS FINALES

Le présent accord a été soumis pour avis aux Comités centraux d'entreprise et Comités d'entreprise concernés.

Il sera déposé, à la diligence de la Direction, en cinq exemplaires auprès de la Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle de l'Essonne (Evry) et en un exemplaire au greffe du Conseil de Prud'hommes d'Evry.

**ACCORD INTER ENTREPRISES REGIME DE PREVOYANCE
« INCAPACITE-INVALIDITE- DECES » CATEGORIE AGENTS DE
MAITRISE**

ARTICLE UN : REGIME DE PREVOYANCE « INCAPACITE-INVALIDITE-DECES»

1. 1 : adhésion

Les présentes dispositions concernent l'ensemble des salariés appartenant à la catégorie AGENTS DE MAITRISE des Sociétés entrant dans le champ d'application du présent accord, sans condition d'ancienneté.

Il a pour objet l'adhésion de l'ensemble du personnel sur la base du contrat de couverture collective.

1. 2 : cotisations

1.2.1 Taux, assiette, répartition des cotisations

Les cotisations servant au financement du contrat INCAPACITE-INVALIDITE-DECES seront prises en charge par l'entreprise et les salariés dans les conditions suivantes :

| Part salariale | Part patronale | TOTAL |
|---------------------|---------------------|-------------------------|
| 0,40% sur TA | 1,50% sur TA | 1,90% sur TA |
| 1,32% sur TB | 0,88% sur TB | 2,20% sur TB |
| 1,32% au delà de TB | 0,88% au delà de TB | 2,20% sur au delà de TB |

TA : salaire compris entre 0 fois et 1 fois le plafond annuel de Sécurité sociale

TB : salaire compris entre 1 fois et 4 fois le plafond annuel de Sécurité sociale

1.2.2 Caractère obligatoire du système de garanties

L'adhésion au régime de prévoyance « Incapacité-Invalidité-Décès » résulte de la stipulation pour autrui effectuée par l'employeur auprès de l'organisme assureur, conformément au Livre IX titre premier du code de la Sécurité Sociale.

Elle est obligatoire et résulte de la signature du présent accord par les organisations syndicales représentatives.

Elle s'impose donc dans les relations individuelles de travail et les salariés concernés ne peuvent s'opposer au précompte de leur quote-part de cotisations.

1.2.3 Compte de résultat

Les comptes relatifs au fonctionnement des régimes de prévoyance sont établis chaque année par les organismes assureurs. Le déficit annuel éventuel du présent régime pourra, le cas échéant, être compensé pour tout ou partie, par l'excédent constaté au titre du régime INCAPACITE-INVALIDITE-DECES concernant le personnel « employés-ouvriers » et au titre du régime INCAPACITE-INVALIDITE-DECES concernant le personnel « Cadres »

1.2.4 Evolution ultérieure de la cotisation

Il est expressément convenu que l'obligation de l'entreprise se limite au seul paiement des cotisations rappelées ci-dessus pour leurs montant et taux arrêtés à cette date.

Par conséquent, en cas d'augmentation des cotisations due notamment à un changement de législation ou à une dégradation des résultats, que la réserve de stabilité ne permet pas de compenser, l'obligation des Sociétés entrant dans le champ d'application du présent accord sera limitée au paiement de la cotisation définie ci-dessus.

Toute augmentation de cotisation fera l'objet d'une nouvelle négociation et d'un avenant au présent accord.

A défaut d'accord, ou dans l'attente de sa signature, les prestations seront réexaminées, en concertation avec la Commission « Prévoyance », de telle sorte que le budget de cotisations défini ci-dessus suffise au financement du système de garanties.

Article 3 : obligation d'information

1.3.1 Information individuelle

En leur qualité de souscripteur, les Sociétés entrant dans le champ d'application du présent accord remettront à chaque salarié, ainsi qu'à tout nouvel embauché, une notice d'information détaillée résumant notamment les garanties et leurs modalités d'application.

Les salariés des Sociétés entrant dans le champ d'application du présent accord seront informés préalablement et individuellement selon la même méthode, de toute modification des garanties.

1.3.2 Information collective

Conformément à la loi, les Comités Centraux d'Entreprise et Comités d'Entreprise concernés seront informés et consultés préalablement à toute modification des garanties de prévoyance.

En outre, chaque année, les Comités centraux d'Entreprise et Comités d'Entreprise concernés pourront avoir connaissance du rapport annuel de l'assureur sur les comptes de la convention d'assurance.

1.4 : durée

L'accord pourra être modifié selon le dispositif prévu à l'article L 132-7 du Code du Travail. Il pourra également être dénoncé à tout moment, soit par la Direction de l'Entreprise, soit par l'ensemble des organisations syndicales signataires.

La dénonciation sera régie par les articles L 132-8 et suivants du Code du Travail.

Le préavis de dénonciation est fixé à trois mois. En tout état de cause, et sauf accord contraire des parties, y compris de l'organisme assureur, la dénonciation ne pourra avoir d'effet qu'à l'échéance de la convention d'assurance collective.

La résiliation par l'organisme assureur du contrat emportera de plein droit caducité du présent accord par disparition de son objet.

Conformément à l'article L 912-3 du Code de Sécurité sociale, en cas de changement d'organisme assureur, les rentes en cours de service continueront d'être revalorisées selon le même mode que le contrat précédent. Les garanties DECES seront également maintenues au profit de personnes bénéficiant des prestations INCAPACITE-INVALIDITE à la date d'effet de la résiliation du contrat d'assurance.

Dans ce cas, la revalorisation des bases de calcul des différentes prestations relatives à la couverture du risque DECES est au moins égale à celle déterminée par le contrat de l'organisme assureur qui a fait l'objet d'une résiliation.

ARTICLE UN bis : REGIME DE PREVOYANCE « INCAPACITE-INVALIDITE-DECES » - Mesures transitoires

Les salariés en état d'incapacité ou d'invalidité au jour de l'entrée en vigueur du régime continueront à bénéficier des prestations garanties par le régime en vigueur lors de leur arrêt de travail.

Ils seront couverts pour le décès selon leur situation :

Rupture du contrat de travail : application de la couverture décès garantie par le régime en vigueur lors de leur arrêt de travail.

Sous contrat de travail : application de la couverture décès garantie par le nouveau régime, sous déduction, le cas échéant, des prestations versées au titre du régime en vigueur lors de leur arrêt de travail.

ARTICLE DEUX : CHAMP D'APPLICATION

Relèvent du champ d'application du présent accord, les Sociétés CARREFOUR ; CARREFOUR HYPERMARCHES France ; SOGARA France ; CARCOOP France ; GML France ; SODISOR ; CARREFOUR Marchandises Internationales ; CARREFOUR Management ; CARREFOUR EUROPE ; CARREFOUR Formation Hypermarchés France ; S.N.E. ; S.N.E.C. ; S.E.C. ; CONTINENT France ; S.N.S. ; CONTINENT 2001 (à l'exception des établissements suivant appartenant à la Société Continent 2001 : Château-Thierry, Epernay, Montereau, Sens Voulx, La Chapelle Saint Luc, Laon).

ARTICLE TROIS : DATE D'APPLICATION

Les dispositions du présent accord s'appliquent à compter du 1er avril 2003.

ARTICLE QUATRE : PUBLICITE

Le présent accord a été soumis pour avis aux Comités centraux d'entreprise et Comités d'entreprise concernés.

Il sera déposé, à la diligence de la Direction, en cinq exemplaires auprès de la Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle de l'Essonne (Evry) et en un exemplaire au greffe du Conseil de Prud'hommes d'Evry.

ACCORD INTER ENTREPRISES REGIME DE PREVOYANCE « INCAPACITE-INVALIDITE- DECES » CATEGORIE CADRES

ARTICLE UN : REGIME DE PREVOYANCE « INCAPACITE-INVALIDITE-DECES »

1. 1 : adhésion

Les présentes dispositions concernent l'ensemble des salariés appartenant à la catégorie CADRES des Sociétés entrant dans le champ d'application du présent accord, sans condition d'ancienneté.

Il a pour objet l'adhésion de l'ensemble du personnel sur la base du contrat de couverture collective.

1. 2 : cotisations

1.2.1 Taux, assiette, répartition des cotisations

Les cotisations servant au financement du contrat INCAPACITE-INVALIDITE-DECES seront prises en charge par l'entreprise et les salariés dans les conditions suivantes :

| Part salariale | Part patronale | TOTAL |
|----------------|----------------|--------------|
| 0,40% sur TA | 1,50% sur TA | 1,90% sur TA |
| 1,32% sur TB | 0,88% sur TB | 2,20% sur TB |
| 1,32% sur TC | 0,88% sur TC | 2,20% sur TC |

1,02% au delà de TC 0,72% au delà de TC 1,74% au delà de TC

TA : salaire compris entre 0 fois et 1 fois le plafond annuel de Sécurité sociale

TB : salaire compris entre 1 fois et 4 fois le plafond annuel de Sécurité sociale

TC : salaire compris entre 4 fois et 8 fois le plafond annuel de Sécurité sociale

1.2.2 Caractère obligatoire du système de garanties

L'adhésion au régime de prévoyance « Incapacité-Invalidité-Décès » résulte de la stipulation pour autrui effectuée par l'employeur auprès de l'organisme assureur, conformément au Livre IX titre premier du code de la Sécurité Sociale.

Elle est obligatoire et résulte de la signature du présent accord par les organisations syndicales représentatives.

Elle s'impose donc dans les relations individuelles de travail et les salariés concernés ne peuvent s'opposer au précompte de leur quote-part de cotisations.

1.2.3 Compte de résultat

Les comptes relatifs au fonctionnement des régimes de prévoyance sont établis chaque année par les organismes assureurs. Le déficit annuel éventuel du présent régime pourra, le cas échéant, être compensé pour tout ou partie, par l'excédent constaté au titre du régime INCAPACITE-INVALIDITE-DECES concernant le personnel « Employés-Ouvriers » et au titre du régime INCAPACITE-INVALIDITE-DECES concernant le personnel « Agents de maîtrise ».

1.2.4 Evolution ultérieure de la cotisation

Il est expressément convenu que l'obligation de l'entreprise se limite au seul paiement des cotisations rappelées ci-dessus pour leurs montant et taux arrêtés à cette date.

Par conséquent, en cas d'augmentation des cotisations due notamment à un changement de législation ou à une dégradation des résultats, que la réserve de stabilité ne permet pas de compenser, l'obligation des Sociétés entrant dans le champ d'application du présent accord sera limitée au paiement de la cotisation définie ci-dessus.

Toute augmentation de cotisation fera l'objet d'une nouvelle négociation et d'un avenant au présent accord.

A défaut d'accord, ou dans l'attente de sa signature, les prestations seront réexaminées, en concertation avec la Commission « Prévoyance », de telle sorte que le budget de cotisations défini ci-dessus suffise au financement du système de garanties.

Article 3 : obligation d'information

1.3.1 Information individuelle

En leur qualité de souscripteur, les Sociétés entrant dans le champ d'application du présent accord remettront à chaque salarié, ainsi qu'à tout nouvel embauché, une notice d'information détaillée résumant notamment les garanties et leurs modalités d'application.

Les salariés des Sociétés entrant dans le champ d'application du présent accord seront informés préalablement et individuellement selon la même méthode, de toute modification des garanties.

1.3.2 Information collective

Conformément à la loi, les Comités Centraux d'Entreprise et Comités d'Entreprise concernés seront informés et consultés préalablement à toute modification des garanties de prévoyance.

En outre, chaque année, les Comités centraux d'Entreprise et Comités d'Entreprise concernés pourront avoir connaissance du rapport annuel de l'assureur sur les comptes de la convention d'assurance.

1.4 : durée

L'accord pourra être modifié selon le dispositif prévu à l'article L 132-7 du Code du Travail. Il pourra également être dénoncé à tout moment, soit par la Direction de l'Entreprise, soit par l'ensemble des organisations syndicales signataires.

La dénonciation sera régie par les articles L 132-8 et suivants du Code du Travail.

Le préavis de dénonciation est fixé à trois mois. En tout état de cause, et sauf accord contraire des parties, y compris de l'organisme assureur, la dénonciation ne pourra avoir d'effet qu'à l'échéance de la convention d'assurance collective.

La résiliation par l'organisme assureur du contrat emportera de plein droit caducité du présent accord par disparition de son objet.

Conformément à l'article L 912-3 du Code de Sécurité sociale, en cas de changement d'organisme assureur, les rentes en cours de service continueront d'être revalorisées selon le même mode que le contrat précédent. Les garanties DECES seront également maintenues au profit de personnes bénéficiant des prestations INCAPACITE-INVALIDITE à la date d'effet de la résiliation du contrat d'assurance.

Dans ce cas, la revalorisation des bases de calcul des différentes prestations relatives à la couverture du risque DECES est au moins égale à celle déterminée par le contrat de l'organisme assureur qui a fait l'objet d'une résiliation.

ARTICLE UN bis : REGIME DE PREVOYANCE « INCAPACITE-INVALIDITE-DECES » - Mesures transitoires

Les salariés en état d'incapacité ou d'invalidité au jour de l'entrée en vigueur du régime continueront à bénéficier des prestations garanties par le régime en vigueur lors de leur arrêt de travail.

Ils seront couverts pour le décès selon leur situation :

Rupture du contrat de travail : application de la couverture décès garantie par le régime en vigueur lors de leur arrêt de travail.

Sous contrat de travail : application de la couverture décès garantie par le nouveau régime, sous déduction, le cas échéant, des prestations versées au titre du régime en vigueur lors de leur arrêt de travail.

ARTICLE DEUX : CHAMP D'APPLICATION

Relèvent du champ d'application du présent accord, les Sociétés CARREFOUR ; CARREFOUR HYPERMARCHES France ; SOGARA France ; CARCOOP France ; GML France ; SODISOR ; CARREFOUR Marchandises Internationales ; CARREFOUR Management ; CARREFOUR EUROPE ; CARREFOUR Formation Hypermarchés France ; S.N.E. ; S.N.E.C. ; S.E.C. ; CONTINENT France ; S.N.S. ; CONTINENT 2001 (à l'exception des établissements suivant appartenant à la Société Continent 2001 : Château-Thierry, Epernay, Montereau, Sens Voulx, La Chapelle Saint Luc, Laon).

ARTICLE TROIS : DATE D'APPLICATION

Les dispositions du présent accord s'appliquent à compter du 1er avril 2003.

ARTICLE QUATRE : PUBLICITE

Le présent accord a été soumis pour avis aux Comités centraux d'entreprise et Comités d'entreprise concernés.

Il sera déposé, à la diligence de la Direction, en cinq exemplaires auprès de la Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle de l'Essonne (Evry) et en un exemplaire au greffe du Conseil de Prud'hommes d'Evry.

Dispositions transitoires & Textes non Codifiés

Mise à jour Mars 2008

TEXTES NON CODIFIES

| | |
|--|--|
| | ACCORD D'ENTREPRISES DU 24 FEVRIER 2005 Remise sur achats |
| | ACCORD D'ENTREPRISE du 13 mars 2008 Mise en place du temps complet choisi |
| | ACCORD D'ENTREPRISE du 13 mars 2008 Valorisation des jours d'absence |

DISPOSITIONS TRANSITOIRES

| | |
|--|--|
| | ACCORD D'ENTREPRISE du 13 mars 2008 Monétisation du CET : employés, maîtrises, cadres |
| | ACCORD D'ENTREPRISE du 13 mars 2008 Elections prud'homales du 3 décembre 2008 |
| | ACCORD D'ENTREPRISE du 13 mars 2008 Négociation d'accords |

ACCORD D'ENTREPRISES DU 24 FEVRIER 2005

Textes non codifiés

Article 7 : REMISE SUR ACHATS

La Direction s'engage à étudier la possibilité de faire bénéficier, dès le 1er Avril 2005, le personnel des sociétés relevant du champ d'application du présent accord, d'une remise de 5% sur les achats effectués avec la carte Pass dans un hypermarché Carrefour intégré.

Le montant des achats permettant de bénéficier de cette remise serait plafonné à 6 240 Euros par année civile et par salarié bénéficiaire. Ce plafond sera réparti mensuellement.

La mise en place éventuelle de cette remise est subordonnée au maintien du bénéfice actuel de l'exonération des charges sociales.

Les parties signataires reconnaissent que cette remise sur achats ne viendrait, en aucune façon, se substituer à une augmentation des salaires, même partielle, ni à un quelconque autre élément de rémunération existant à la date de signature du présent accord ou à la date de mise en place de cette remise.

ACCORD D'ENTREPRISES DU 13 mars 2008 – « Mise en place du temps complet choisi »

Texte non codifié.

Depuis les accords d'entreprise Carrefour du 31 mars 1999, la Direction et les partenaires sociaux ont entamé une démarche de revalorisation des bases horaires contractuelles des salariés à temps partiel et une meilleure organisation du travail grâce à la mise en place des horaires en îlots.

La Direction a rappelé les efforts consentis dans ces domaines à l'occasion de l'analyse du rapport de la situation comparée des hommes et des femmes, ainsi qu'au cours de la réunion paritaire du 13 mars 2008. En effet, la démarche ainsi entreprise contribue à renforcer l'égalité professionnelle entre femmes et hommes, les effectifs à temps partiel étant essentiellement constitués de personnel féminin.

C'est dans le même esprit et avec la volonté de réduire la précarité subie par certains de ces collaborateurs d'une part et d'apporter une réponse aux souhaits de nombreux salariés à temps partiel d'autre part et enfin d'enrichir leur tâche et leur capacité personnelle que les dispositions de l'article ci-dessous ont été négociées.

ARTICLE 1 : DEPLOIEMENT DE LA POLYACTIVITE SUR LA FILIERE CAISSE

Au cours de l'année 2007, l'entreprise a réalisé un test sur les magasins de Venette et de Mont Saint Aignan afin de vérifier la faisabilité d'une revalorisation de l'horaire hebdomadaire contractuel à 35 heures pour les assistants(es), conseillers(ères) et animateurs(trices) de caisse à temps partiel dont l'horaire hebdomadaire contractuel est égal à 30 heures.

Ce principe d'organisation du travail a été mis en place sur la base du strict volontariat.

Au regard du succès de cette organisation et de la motivation des salariés, il a été décidé de déployer ce dispositif sur l'ensemble des sociétés entrant dans le champ d'application du présent accord suivant les modalités ci-dessous.

Les assistants(es), conseillers(ères) et animateurs(trices) de caisse à temps partiel en contrat à durée indéterminée qui se portent volontaires et dont l'horaire hebdomadaire contractuel est égal à 30 heures

de travail effectif, pourront bénéficier d'une revalorisation de leur base horaire contractuelle hebdomadaire à 35 heures, selon les conditions suivantes :

Les assistants(es), conseillers(ères) et animateurs(trices) de caisse qui souhaiteront porter leur base hebdomadaire contractuelle de 30H à 35H en effectuant ce complément d'heures sur un autre rayon ou service du magasin, devront se porter volontaires auprès de leur hiérarchie.

Il est précisé que cette organisation destinée aux assistants(es), conseillers(ères) et animateurs(trices) de caisse sera progressivement déployée à l'ensemble des magasins jusqu'à fin juin 2009.

Ce déploiement interviendra selon la planification suivante :

- 20 magasins avant la fin du 1^{er} semestre 2008 ;
- 75 magasins avant la fin du 2^e semestre 2008 ;
- 100 magasins par trimestre d'ici fin juin 2009.

Sont exclus de ce dispositif les salariés bénéficiant d'un contrat en alternance.

Le complément d'heures devra être réalisé sur un ou des emplois de niveau équivalent ou inférieur du salarié volontaire et sera rémunéré au taux horaire de l'emploi contractuel applicable au salarié. Le salarié bénéficiera des formations nécessaires à sa prise de poste.

Les assistants(es), conseillers(ères) et animateurs(trices) de caisse volontaires se verront proposer la signature d'un avenant à durée indéterminée portant de 30 à 35H de travail effectif leur base hebdomadaire contractuelle.

Les salariés ayant signé un contrat de travail à temps complet choisi pourront, sur leur demande, et après un préavis de deux mois, bénéficier de nouveau de leur précédente base horaire de travail effectif.

Les comités d'établissement des magasins seront associés à la mise en place de ce dispositif par une information - consultation préalable mise à l'ordre du jour d'une réunion mensuelle.

ARTICLE 2 : TEST DE LA POLYACTIVITE SUR LES AUTRES FILIERES

Pour les mêmes finalités qu'exposées ci-dessus, et selon les mêmes modalités, un test sera déployé sur 4 magasins dans les mêmes conditions que celles précédemment exposées, pour les salariés à temps partiel ayant un horaire contractuel hebdomadaire de 30 heures effectives des autres rayons du magasin.

ARTICLE 3 : REVALORISATION DES TEMPS PARTIELS INFÉRIEURS A 30 HEURES

Les salariés en contrat à durée indéterminée, dont la base horaire hebdomadaire contractuelle est inférieure à 30 heures, et qui pratiquent la modulation, pourront demander la revalorisation de leur contrat de travail à hauteur de 30 heures, dans la mesure où ils appliquent le système de modulation défini au Titre 31 de la Convention Collective Carrefour. Cette revalorisation interviendra dans les deux mois suivants la demande.

ARTICLE 4 : REMPLACEMENT DES SALARIES A TEMPS COMPLET AYANT QUITTE L'ENTREPRISE

Les postes devenus vacants suite au départ d'un salarié à temps complet devront être systématiquement proposés à des salariés en contrat à durée indéterminée, dont la base horaire hebdomadaire contractuelle est égale à 30 heures de travail effectif, qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi à temps plein.

ACCORD D'ENTREPRISES DU 13 mars 2008 – « Valorisation des jours d'absence »

Texte non codifié.

Les jours d'absences prévus au titre 15 « Absences parentales » et au titre 21 « Absences autorisées pour circonstances de famille » sont décomptés sur la base de l'horaire initialement planifié.

ACCORD D'ENTREPRISES DU 13 mars 2008 – « Monétisation du CET : employés, maîtrises, cadres »

Dispositions transitoires

- EMPLOYES ET MAITRISES

ARTICLE 1 : PRINCIPE DE MONETISATION

Les dispositions du Chapitre I « Compte Epargne Temps » du Titre 40 « Congés pour convenance personnelle des Employés » de l'accord d'entreprise Carrefour du 31 mars 1999 permettent aux collaborateurs qui disposent d'un CET de prendre sous forme de congés rémunérés des jours détenus à ce titre.

La loi du 8 février 2008 sur le pouvoir d'achat prévoit la possibilité pour les salariés de demander la monétisation de jours de CET, après accord de l'employeur.

Les demandes de monétisation effectuées avant le 31 juillet 2008, portant sur des droits affectés au CET au 31 décembre 2007, seront systématiquement acceptées dans la limite de 5 jours dont le paiement interviendra sur la paie de septembre 2008.

ARTICLE 2 : MODALITES DE MISE EN OEUVRE

Le collaborateur qui souhaite se voir régler un ou plusieurs jours qu'il détient au titre du CET doit en faire la demande auprès de sa hiérarchie avant le 31 juillet 2008.

Le compteur CET sera déduit du nombre de jours payés.

ARTICLE 3 : VALORISATION DES JOURS MONETISES

Le ou les jours monétisés feront l'objet d'une valorisation en 22^{ème} sur la base du salaire mensuel brut du collaborateur du mois de règlement et seront majorés à hauteur de 20%.

- CADRES

1 - Principe de monétisation

Les dispositions du Chapitre I « Compte Epargne Temps » du Titre 50 « Congés pour convenance personnelle des Agents de Maîtrises » de l'accord d'entreprise Carrefour du 31 mars 1999 permettent aux collaborateurs qui disposent d'un CET de prendre sous forme de congés rémunérés des jours détenus à ce titre.

La loi du 8 février 2008 sur le pouvoir d'achat prévoit la possibilité pour les salariés de demander la monétisation de jours de CET, après accord de l'employeur.

Les demandes de monétisation effectuées avant le 31 juillet 2008, portant sur des droits affectés au CET au 31 décembre 2007, seront systématiquement acceptées dans la limite de 10 jours dont le paiement interviendra sur la paie de septembre 2008.

2 - Modalités de mise en oeuvre

Le collaborateur qui souhaite se voir régler un ou plusieurs jours qu'il détient au titre du CET doit en faire la demande auprès de sa hiérarchie avant le 31 juillet 2008.

Le compteur CET sera déduit du nombre de jours payés.

3 - Valorisation des jours monétisés

Le ou les jours monétisés feront l'objet d'une valorisation en 22^{ème} sur la base du salaire mensuel brut du collaborateur du mois de règlement et seront majorés à hauteur de 25%.

ACCORD D'ENTREPRISES DU 13 mars 2008 – « Elections prud'homales du 3 décembre 2008 »

Dispositions transitoires

Le 3 décembre prochain se dérouleront les élections prud'homales.

Afin de permettre aux organisations syndicales de mener leur campagne, les délégués syndicaux de magasin bénéficieront chacun de 15 heures supplémentaires de délégation à prendre entre le 1^{er} octobre 2008 et le 3 décembre 2008.

Le jour des élections, soit le 3 décembre 2008, chaque délégué syndical d'établissement bénéficiera d'une journée supplémentaire de délégation qui ne pourra être reportée, égale à 1/5^{ème} de sa base horaire hebdomadaire contractuelle de travail effectif.

Pour leur communication, au cours de leur campagne, les sections syndicales présentes dans l'établissement, bénéficieront, au choix de la Direction et dans les conditions définies par elles, après consultation des délégués syndicaux :

- ⇒ Soit de la mise à disposition d'un emplacement ou d'un panneau d'affichage spécifique à la campagne dont la taille ne pourra être inférieure à 1m² (1 panneau par organisation syndicale présente dans l'établissement),
- ⇒ Soit un crédit de photocopies (une photocopie = une page noir et blanc recto) égal au nombre de salariés, de la catégorie concernée, présents à l'effectif de l'établissement au 31 décembre 2007 (bilan social – indicateur 111).

Ces photocopies sont à réaliser sur le photocopieur désigné par la Direction qui sera prévenue auparavant.

La distribution aux salariés devra s'effectuer selon les règles légales actuellement en vigueur.

Ces dispositions s'appliquent au bénéfice de chaque organisation syndicale présente dans l'établissement.

Les affichages ou photocopies ne pourront concerner que les thèmes relatifs à la campagne prud'homale du 3 décembre 2008 et à l'incitation au vote. En aucun cas, elles ne pourront évoquer des sujets strictement magasin ou enseigne.

ACCORD D'ENTREPRISES DU 13 mars 2008 – « Négociation d'accords »

Dispositions transitoires

ARTICLE 1 : NEGOCIATION D'UN ACCORD D'INTERESSEMENT COLLECTIF

Les parties conviennent de se rencontrer dans le courant du premier semestre 2008 afin de renégocier les grilles applicables pour le calcul de l'intéressement sur la base d'un projet d'accord équitable pour tous les salariés bâti sur des critères :

- ⇒ accessibles
- ⇒ pertinents
- ⇒ mesurables
- ⇒ motivants.

ARTICLE 2 : NEGOCIATION D'UN ACCORD SUR L'EGALITE PROFESSIONNELLE

Les parties conviennent de se rencontrer dans le courant de l'année 2008 afin de négocier un accord portant sur l'égalité professionnelle.

ARTICLE 3 : NEGOCIATION D'UN ACCORD SUR LA DIVERSITE

Les parties conviennent de se rencontrer dans le courant de l'année 2008 afin de négocier un accord portant sur la diversité.